

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui *Software* program AMOS.

4.1 Profil Obyek dan Subyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah SMA Negeri 1 Sumbawa Besar

Berdiri pada tahun 1959 dan sampai dengan saat ini telah dipimpin oleh 11 kepala sekolah. Banyak prestasi yang diraih selama ini, baik ditingkat Kabupaten, Provinsi, Nasional dan Internasional sehingga SMA Negeri 1 Sumbawa Besar tidak hanya membanggakan masyarakat tanah SAMAWA saja namun juga menjadi kebanggaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Indonesia pada umumnya. Alamat Jln. Garuda no 1

telp./Fax. 0371-21723 Sumbawa Besar. Website :
<https://smanika-sumbawabesar.rch.id>, twitter :
https://twitter.com/smanika_sbw1959, wikipedia :
https://id.wikipedia.org/wiki/SMA_Negeri_1_Sumbawa_besar, Email : sman1sumbawa@gmail.com

SMA rujukan merupakan SMA yang telah memenuhi/melewati Standar Nasional Pendidikan (SNP), mengembangkan ekosistem sekolah yang kondusif sebagai tempat belajar, mengembangkan praktek terbaik dalam meningkatkan mutu berkelanjutan, melakukan inovasi dan berprestasi baik akademik maupun non-akademik, serta telah melaksanakan program kebijakan pendidikan yang layak menjadi rujukan sekolah lainnya.

Tujuan dari SMA Rujukan antara lain:

1. Meningkatkan daya inisiatif sekolah untuk memenuhi dan melewati Standar Nasional Pendidikan.
2. Optimalnya potensi sumber daya sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Berkembangnya praktik-praktik terbaik

penyelenggaraan pendidikan yang dapat dirujuk sekolah lain.

4. Terbangunnya sinergi pembinaan sekolah bermutu dengan pemerintahan daerah.
5. Terwujudnya perluasan dan percepatan ketersediaan pelayanan pendidikan yang bermutu tinggi.
6. Terjalinnya kemitraan dengan berbagai pihak dalam mengembangkan sekolah.

Program Pengembangan SMA Rujukan

1. Pengembangan profil SMA Rujukan
2. Peningkatan mutu pemenuhan Standar Nasional

Pendidikan

- a. Analisis keterkaitan Standar Kompetensi Lulusan (SKL), Kompetensi Inti (KI), Kompetensi Dasar (KD), Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- b. Pengembangan RPP
- c. Pengembangan penilaian berbasis Teknologo Informasi dan Komunikasi
- d. Pengembangan soal *High Order Thinking*

Skill (HOTS)

3. Implementasi kebijakan kemendikbud

- a. Penumbuhan budi pekerti
- b. Pelaksanaan pengembangan muatan lokal
- c. Pelaksanaan pengembangan kewirausahaan
- d. Pengembangan literasi
- e. Penyelenggaraan sekolah aman dan ramah

sosial

4. Program keunggulan SMA Rujukan

- a. Pembinaan prestasi Olimpiade Sains Nasional (OSN)
- b. Pengelolaan lingkungan.

4.1.1.2 Visi dan Misi SMA Negeri 1 Sumbawa Besar

a. Visi SMA Negeri 1 Sumbawa Besar

Unggu dalam prestasi, profesional dalam layanan, handal dalam olahraga dan seni, beriman dan tanggap terhadap pembaharuan.

b. Misi SMA Negeri 1 Sumbawa Besar

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dengan cara pengembangan kurikulum.

2. Menumbuhkan budaya berprestasi kepada seluruh warga sekolah.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan secara profesional.
4. Meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler.
5. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut.
6. Menerapkan manajemen partisipasi kepada seluruh warga sekolah.
7. Melaksanakan program pengembangan/implementasi pembelajaran MIPA dalam bahasa Inggris.
8. Melaksanakan program pengembangan/implementasi pembelajaran berbasis keunggulan lokal.
9. Melaksanakan program pengembangan/implementasi pembelajaran berbasis IT.
10. Menciptakan iklim yang kondusif dalam belajar kepada seluruh warga sekolah.

4.1.1.3 Program unggulan SMA Rujukan SMA Negeri 1

Sumbawa Besar

1. Penerapan pembelajaran *Digital Class* (*E-Learning*)
2. Pembinaan OSN, O2SN, FLS2N.
3. Pembinaan Seni Daerah Samawa dan Gita Bahana SMANIKA
4. Kegiatan intrakurikuler (OSIS) & ekstrakurikuler.
5. Pembuatan pupuk organik (pupuk kompos) dan Bank sampah (program *Green School*)

4.1.1.4 Prestasi Sekolah, guru dan siswa SMA Negeri 1

Sumbawa Besar

1. prestasi sekolah
 - a. Sertifikat Akreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M) nomor Ma 006736 dengan peringkat A (Amat Baik) pada tanggal 6 Desember 2010. Penilaian mengacu pada pencapaian 8 SNP.
 - b. Penghargaan sebagai Sekolah Berintegritas Ujian Nasional Tahun 2015. presiden Joko Widodo memberikan apresiasi

kepada 150 SMA yang indeks Integritas Ujian Nasional (IIUN) selama 6 tahun berturut-turut (sejak 2010) mempunyai rata-rata IIUN di atas 92 sedangkan IIUN SMAN 1 SUMBAWA BESAR 93,03.

c. Penghargaan *The most favorite school of the year 2013* kepada SMAN 1 Sumbawa Besar Fahrizal, S.Pd. M.Pd dari PT ISEI *Business Research & Development Center* (IBRDC) atas komitmen dalam menciptakan karya dan prestasi yang tinggi khususnya dibidang pendidikan.

d. Sertifikat ISO 9001:2008 pada *Quality Management System* dengan nomor sertifikasi QEC27901 yang diperoleh pada tanggal 31 Oktober 2011 dari SAI Global.

2. Prestasi siswa

- a. Paskibraka Nasional
- b. Olimpiade Sains Nasional (OSN)
- c. Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN)

d. Prestasi Tingkat Kabupaten, Provinsi & Nasional

3. Prestasi guru dan tenaga kependidikan

a. Dra. Windjajani - juara 1 Guru Berprestasi kabupaten Sumbawa tahun 2008.

b. Drs. Suhendra - juara 1 Guru Berprestasi kabupaten Sumbawa tahun 2009.

c. Muhammad Mukhlis, S.Pd. - juara 3 Olimpiade Sains Guru tingkat Nasional tahun 2013.

d. Agus Surya Pratama, S.Pd. - juara 1 Guru Berprestasi kabupaten sumbawa tahun 2013 & 2014. - juara 2 Guru berprestasi provinsi NTB tahun 2013.

e. Ainun Asmawati, S.Pd. M.Pd. - Finalis inovasi pembelajaran tahun 2016.

f. Jabaruddin S.Pd. - juara 2 lomba Karya Tulis Guru LPMP provinsi NTB tahun 2011.

g. Muhammad Wakang, S.Ag. - Khatib Masjid Agung tahun 2013 hingga sekarang. Anggota MUI kabupaten Sumbawa.

h. Aminu Irfanda S, S.Pd. M.Pd. - Finalis Inovasi Pembelajaran tahun 2003 & 2004, medali perunggu lomba pembuatan bahan ajar TIK tingkat nasional (2005), 10 besar terbaik pembuat konten bahan ajar TIK PSB-PSMA tingkat nasional tahun 2011, juara 1 Guru Berprestasi kabupaten sumbawa tahun 2012, juara 2 Guru Berprestasi tingkat provinsi NTB tahun 2012, Guru pemerhati lingkungan tingkat kabupaten sumbawa tahun 2016.

i. Ageng Zactian - juara 1 Lomba Kreativitas Guru PGRI provinsi NTB tahun 2016, Finalis lomba kreatif guru PGRI di Riau tahun 2016.

j. Khairul Anam Supandan, S.E. - juara 3 lomba pembuatan media pembelajaran LPMP provinsi NTB tahun 2011.

4.1.1.5 Sarana dan Prasarana

1. Laboratorium terlengkap

Laboratorium fisika, kimia, biologi, bahasa, komputer, multimedia dan laboratorium seni.

2. Pusat Olahraga terlengkap

Lapangan tenis, bola basket, bola voli, takrow, bulu tangkis, futsal, tenis meja, lompat jauh, lompat tinggi dan senam.

4.1.2 Gambaran Umum Subyek Penelitian

Dari total 103 kuesioner untuk disebarkan pada responden, kembali dan diterima peneliti sejumlah 103 kuesioner dan tidak ada kuesioner yang rusak. Sehingga kuesioner yang layak dianalisis sebanyak 103 kuesioner, maka *respond rate* sebesar 100%. Berdasarkan hasil pengisian responden dari kuesioner yang dikembalikan, maka dapat diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu guru perempuan sebanyak 60 orang (58 %) dan sisanya laki-laki sebanyak 43 orang (42 %). Responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berumur 31-40 sebanyak 37 orang (36 %). Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir, sebagian besar karyawan memiliki

pendidikan D3/S1 sebanyak 98 orang (95 %).

Tabel 4.1. Karakteristik responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	43	42%
		Perempuan	60	58%
	Total	103	100%	
2.	Usia	21-30	32	31%
		31-40	37	36%
		> 41	34	33%
	Total	103	100%	
3.	Pendidikan terakhir	SMA	2	2%
		D3/S1	98	95%
		S2	3	3%
	Total	103	100%	

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 2.

4.1.3. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Gambaran jawaban responden ini didapatkan dari total frekuensi responden dalam memberikan jawaban pada masing-masing pernyataan yang mengukur variabel penelitian. Rata-rata dari penilaian jawaban responden dapat untuk menentukan kategori penilaian persepsi terhadap indikator atau variabel karena pernyataan memiliki jawaban bertingkat dari 1 sampai 5. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

Panjang interval penilaian didapatkan dari jawan tertinggi yaitu 5 dikurangi jawaban terendah yaitu 1, selanjutnya dibagi dengan banyak kelas/kategori yaitu 5. Adapun kategori penilaian persepsi responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2. Kategori Penilaian

<i>Means</i>	Kategori
1 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah 2016.

4.1.3.1. Deskripsi Jawaban Variabel Kepemimpinan

Intrapersonal

Variabel kepemimpinan intrapersonal dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 15 pernyataan dalam kuesioner yang didasarkan pada 15 indikator pengukuran kepemimpinan intrapersonal.

Berdasarkan Tabel 4.3, rata-rata keseluruhan sebesar 4,44 dapat diartikan bahwa kepemimpinan intrapersonal guru berada pada kategori sangat tinggi. Dari 15 indikator kepemimpinan intrapersonal yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu IP 4 dengan

nilai 4,85, sedangkan untuk indikator terrendah yaitu IP 12 dengan nilai rata-rata 3,98.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Intrapersonal

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	S	
1	IP1	1	0	2	55	45	4.39
2	IP2	0	0	1	56	46	4.44
3	IP3	0	0	0	16	87	4.84
4	IP4	0	0	2	11	90	4.85
5	IP5	0	0	1	33	69	4.66
6	IP6	0	0	17	52	34	4.17
7	IP7	0	0	0	48	55	4.53
8	IP8	0	0	0	40	63	4.61
9	IP9	0	0	0	29	74	4.72
10	IP10	0	0	16	66	21	4.05
11	IP11	0	1	11	71	20	4.07
12	IP12	0	4	17	59	23	3.98
13	IP13	0	0	0	45	58	4.56
14	IP14	0	0	1	66	36	4.34
15	IP15	0	0	0	51	52	4.5
Total							4.44

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 3.

4.1.3.2. Deskripsi Jawaban Variabel *Calling*

Variabel *calling* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pernyataan dalam kuesioner yang didasarkan pada 6 indikator pengukuran. Deskripsi variabel *calling* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel *calling*

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	S	
1	C1	0	0	0	60	43	4.42
2	C2	0	0	1	50	52	4.5
3	C3	0	2	10	67	24	4.1
4	C4	0	13	16	60	14	3.73
5	C5	1	3	1	59	39	4.28
6	C6	3	9	1	53	37	4.09
Total							4.18

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 4.

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui nilai rata-rata untuk variabel *calling* secara keseluruhan sebesar 4,18 dapat dijelaskan bahwa perasaan *calling* guru berada pada kategori tinggi. Indikator tertinggi untuk nilai rata-rata *calling* yaitu C2 dengan nilai 4,5, sedangkan untuk nilai terendah yaitu C4 dengan nilai 3,73.

4.1.3.3. Deskripsi Jawaban Variabel *Membership*

Variabel *membership* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pernyataan dalam kuesioner yang didasarkan pada 5 indikator pengukuran *membership*.

Berdasarkan Tabel 4.4 , diketahui nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel *membership* sebesar 4,21 dapat diartikan bahwa perasaan *membership* pada guru dalam penelitian ini berada pada kategori sangat tinggi.

Untuk nilai rata-rata tertinggi pada indikator M4 dengan nilai 4,27 dan nilai terendah pada indikator M3 dengan nilai 4,16.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel *membership*

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	S	
1	M1	0	3	5	65	30	4.18
2	M2	0	0	4	75	24	4.19
3	M3	0	0	9	69	25	4.16
4	M4	0	0	5	65	33	4.27
5	M5	0	0	2	72	29	4.26
Total							4.21

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 5.

4.1.3.4. Deskripsi Jawaban Variabel *Organizational Commitment*

Variabel *organizational commitment* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dalam kuesioner yang didasarkan pada 5 indikator pengukuran *organizational commitment*.

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui nilai rata-rata keseluruhan variabel *organizational commitment* sebesar 4,24 dapat diartikan *organizational commitment* guru pada penelitian ini berada pada kategori sangat tinggi. Untuk indikator CO1 memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,51 sedangkan untuk indikator

CO3 memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai 4,07.

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel *organizational commitment*

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	S	
1	CO1	0	0	3	44	56	4.51
2	CO2	0	2	15	59	27	4.08
3	CO3	0	0	13	70	20	4.07
4	CO4	0	0	1	64	38	4.36
5	CO5	0	1	3	73	26	4.2
Total							4.24

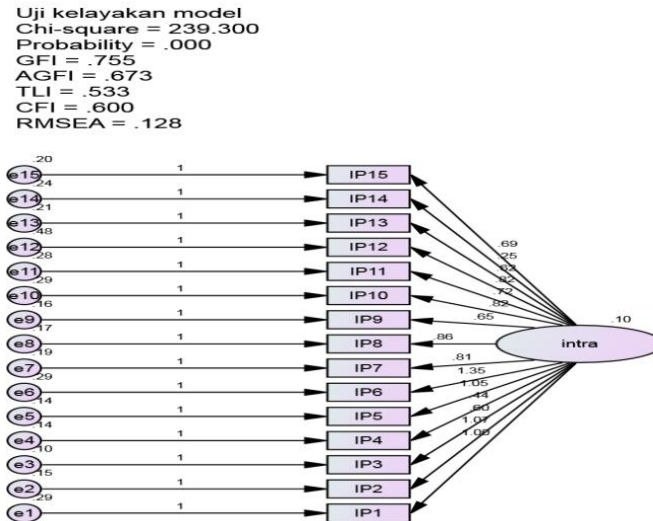
Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 6.

4.2 Uji keabsahan dan Keandalan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dengan Uji *Convergent validity*, yaitu menguji konstruk (indikator) apakah memiliki *proporsi variance* yang tinggi atau tidak. Memenuhi kriteria apabila nilai *C.R.* > 1,96, sedangkan “*Loading Factor*” atau “*Standardized Loading Estimate*” > 0,5.

Adapun model uji kelayakan model variabel eksogen disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.1.
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen Tahap 1

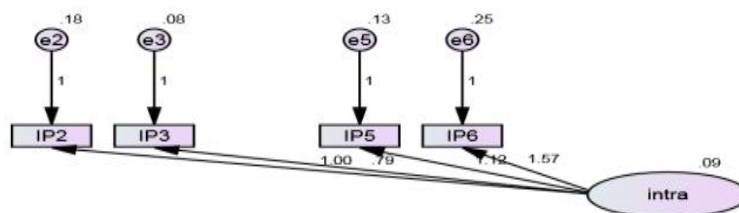
Tabel 4.6. Uji Validitas Konvergen Variabel tahap 1

<i>Regression Weights</i>	<i>Estimate</i>	<i>Standardize regretion weights</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Ket.</i>
IP1 <- intrapersonal	1.000	.434				Gugur
IP2 <- intrapersonal	1.145	.604	.255	4.486	***	Valid
IP3 <- intrapersonal	.684	.508	.200	3.421	***	Valid
IP4 <- intrapersonal	.451	.303	.188	2.402	.016	Gugur
IP5 <- intrapersonal	1.233	.679	.319	3.866	***	Valid
IP6 <- intrapersonal	1.739	.691	.462	3.761	***	Valid
IP7 <- intrapersonal	.928	.506	.279	3.330	***	Valid
IP8 <- intrapersonal	.903	.504	.273	3.307	***	Valid
IP9 <- intrapersonal	.742	.450	.244	3.039	.002	Gugur
IP10 <- intrapersonal	1.043	.475	.335	3.117	.002	Gugur
IP11 <- intrapersonal	.898	.421	.301	2.980	.003	Gugur
IP12 <- intrapersonal	1.049	.387	.373	2.815	.005	Gugur
IP13 <- intrapersonal	.617	.338	.237	2.602	.009	Gugur
IP14 <- intrapersonal	.179	.434	.205	.875	.382	Gugur
IP15 <- intrapersonal	.683	.604	.242	2.828	.005	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016, Lampiran 7.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan tabel di atas, terdapat indikator yang menunjukkan hasil baik dengan nilai $C.R. > 1,96$ dan nilai *standardize estimate* $> 0,5$ antara lain (IP 15, IP 8, IP 7, IP 6, IP 5, IP 3, IP 2) dan indikator yang tidak baik dan harus gugur karena nilai *standardize estimate* berada $< 0,5$ antara lain (IP 1, IP 4, IP 9, IP 10, IP 11, IP 12, IP 13, IP 14).

Setelah dilakukan analisis selanjutnya masih terdapat indikator yang tidak baik dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya yaitu (IP 8 dan IP 7). Sehingga setelah dilakukan analisis selanjutnya dengan tidak mengikutsertakan indikator yang tidak baik didapatkan hasil sebagai berikut:



Uji kelayakan model
 Chi-square = 1.159
 Probability = .560
 GFI = .994
 AGFI = .971
 TLI = 1.033
 CFI = 1.000
 RMSEA = .000

Gambar 4.2.
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen Tahap 2

Tabel 4.7. Uji Validitas Konvergen Variabel Eksogen tahap 2

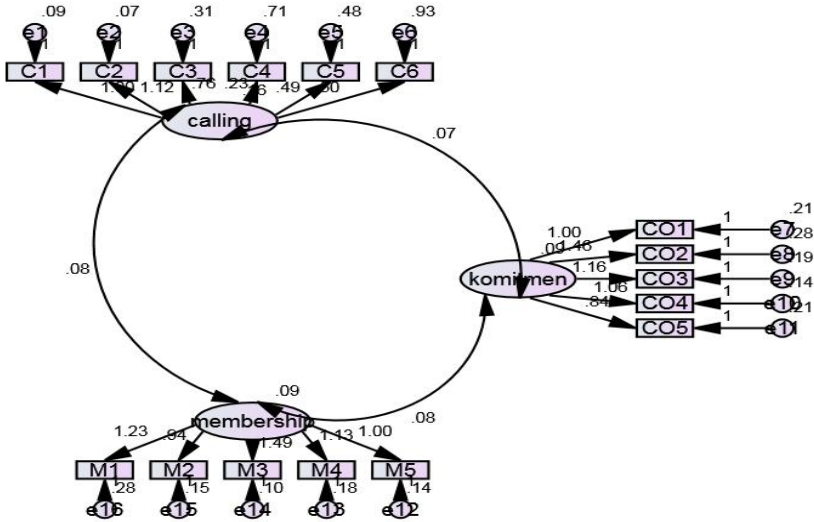
<i>Regression Weights</i>	<i>Estimate</i>	<i>Standardize regretion weights</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Ket.</i>
IP2 <- intrapersonal	1.000	.575				Valid
IP3 <- intrapersonal	.791	.647	.185	4.266	***	Valid
IP5 <- intrapersonal	1.122	.673	.263	4.271	***	Valid
IP6 <- intrapersonal	1.575	.681	.345	4.560	***	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 8.

Berdasarkan tabel di atas, variabel eksogen Kepemimpinan intrapersonal memiliki 4 indikator yang menunjukkan nilai *C.R.* > 1,96 dan nilai *standardize estimate* > 0,5 dan keempat indikator tersebut sudah memenuhi validitas konvergen dan indikator tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

Selanjutnya dilakukan uji validitas konvergen variabel endogen. Adapun model dan uji kelayakan model variabel endogen disajikan sebagai berikut :

Uji kelayakan model
Chi-square = 243.064
Probability = .000
GFI = .770
AGFI = .690
TLI = .684
CFI = .734
RMSEA = .117



Gambar 4.3.
Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen Tahap 1

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji kelayakan model variabel endogen belum memenuhi semua kriteria *goodness-of-fit* yang dipersyaratkan. Model tersebut belum dapat diterima tidak dapat dilanjutkan uji signifikansi parameter dan *standardized estimate*. Langkah selanjutnya menggugurkan indikator yang tidak valid dengan melihat nilai C.R dan nilai *standardize estimate* disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8. Uji Validitas Konvergen Variabel Endogen Tahap 1

<i>Regression Weights</i>	<i>Estimate</i>	<i>Standardize estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Ket.</i>
C1 <- calling	1.000	.800				Valid
C2 <- calling	1.150	.876	.147	7.831	***	Valid
C3 <- calling	.724	.454	.171	4.241	***	Gugur
C4 <- calling	.133	.062	.231	.576	.564	Gugur
C5 <- calling	.415	.229	.192	2.154	.031	Gugur
C6 <- calling	.404	.162	.268	1.507	.132	Gugur
M5 <- membership	1.000	.608				Valid
M4 <- membership	1.143	.618	.221	5.165	***	Valid
M3 <- membership	1.606	.853	.265	6.055	***	Valid
M2 <- membership	.934	.568	.198	4.713	***	Valid
M1 <- membership	1.161	.525	.261	4.446	***	Valid
CO1 <- commitment	1.000	.507				Valid
CO2 <- commitment	1.676	.682	.382	4.390	***	Valid
CO3 <- commitment	1.231	.617	.292	4.209	***	Valid
CO4 <- commitment	1.053	.591	.250	4.220	***	Valid
CO5 <- commitment	.733	.391	.233	3.149	.002	Gugur

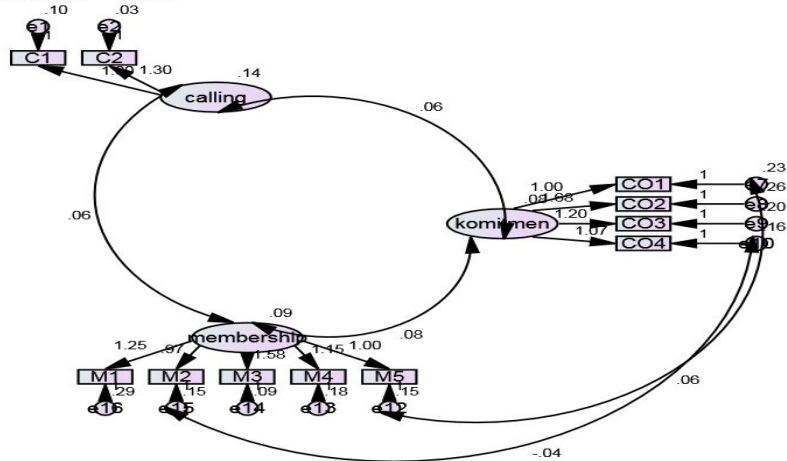
Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 9.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan tabel di atas, terdapat indikator yang baik dengan nilai $C.R > 1,96$ dan nilai *standardized estimate* $> 0,5$ antara lain (C1, C2, M1, M2, M3, M4, M5, CO1, CO2, CO3, CO4) dan indikator yang gugur serta tidak digunakan dalam analisis selanjutnya, karena memiliki nilai *standardized estimate* $< 0,5$ indikator tersebut antara lain (C3, C4, C5, C6, CO5).

Selanjutnya setelah menggugurkan variabel yang tidak valid, langkah berikutnya melakukan analisis dan hasil dari

alisis model selanjutnya disajikan sebagai berikut:

Uji kelayakan model
 Chi-square = 64.361
 Probability = .006
 GFI = .907
 AGFI = .843
 TLI = .908
 CFI = .935
 RMSEA = .080



Gambar 4.4.
Analisi Faktor Konfirmatori Variabel Endogen Tahap 2

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji kelayakan model variabel endogen tahap 2 telah memenuhi semua kriteria *goodness-of-fit* yang dipersyaratkan. Model tersebut dapat diterima dan dapat dilanjutkan uji signifikansi parameter dan *standardized estimate*. Adapun uji signifikansi parameter dan *standardized estimate* disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9. Uji Validitas Konvergen Variabel Endogen Tahap 2

<i>Regression Weights</i>	<i>Estimate</i>	<i>Standardize regretion wei ghts</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Ket.</i>
C1 <- calling	1.000	.782				Valid
C2 <- calling	1.220	.907	.226	5.389	***	valid
M5 <- membership	1.000	.605				Valid
M4 <- membership	1.149	.618	.223	5.146	***	Valid
M3 <- membership	1.620	.856	.270	6.000	***	Valid
M2 <- membership	.918	.556	.199	4.618	***	Valid
M1 <- membership	1.161	.522	.263	4.420	***	Valid
CO1 <- commitment	1.000	.505				Valid
CO2 <- commitment	1.684	.682	.388	4.345	***	Valid
CO3 <- commitment	1.243	.621	.297	4.185	***	Valid
CO4 <- commitment	1.093	.614	.257	4.256	***	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 10.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan tabel di atas, seluruh indikator yang tersisa sudah memenuhi validitas konvergen, yaitu $C.R > 1,96$ dan *standardized estimate* $> 0,5$. Indikator tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan *Uji Construct Reliability*, yaitu menguji keandalan dan konsistensi data. Memenuhi kriteria apabila *Construct Reliability* $> 0,7$. Nilai *Construct Reliability* diantara 0,6 s/d 0,7 masih dapat diterima dengan syarat validitas konstruk (indikator) dalam model adalah

baik. Hasilnya memenuhi persyaratan yang disyaratkan disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas

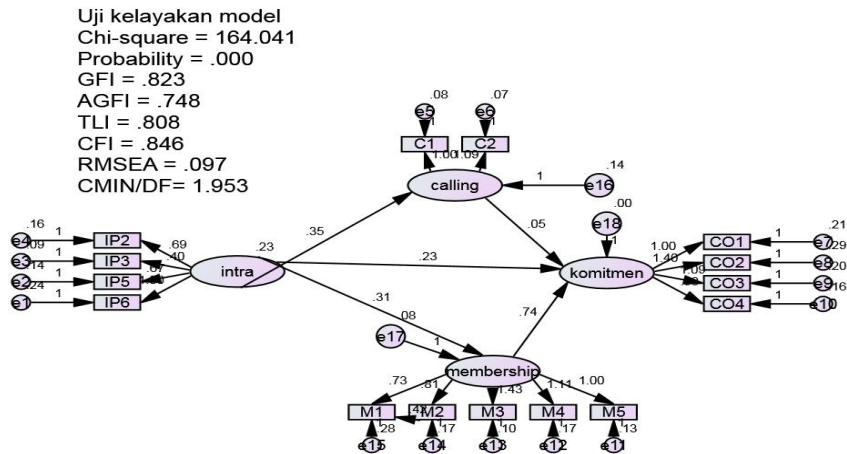
Variabel	Construct Reliability	Keterangan
<i>Calling</i>	0,834483237	Reliabel
<i>Membership</i>	0,772348366	Reliabel
<i>Commitment</i>	0,699734639	Reliabel
Intrapersonal	0,739786565	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 11.

Berdasarkan tabel di atas nilai *construct reliability* dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel secara keseluruhan dikatakan reliabel karena telah memenuhi persyaratan yang disyaratkan yaitu memiliki nilai *construct reliability* antara 0,6 s/d 0,7. Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

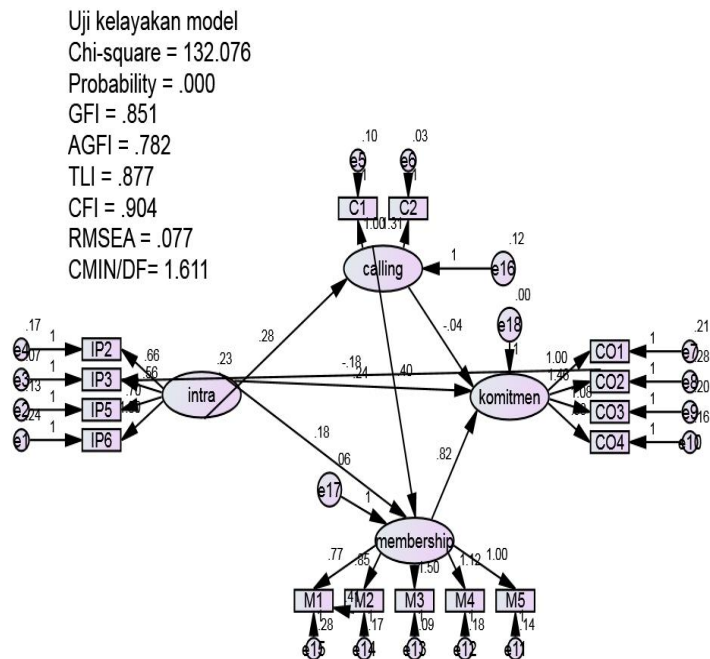
4.3. Analisa Model Struktural

Setelah dilakukan analisis terhadap validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) secara full model. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kelayakan model serta uji signifikansi kausalitas. Diagram jalur untuk analisis full model yang sudah menggugurkan indikator tidak valid disajikan sebagai berikut :



Gambar 4.5. Analisis full model awal

Berdasarkan Gambar di atas dapat terlihat bahwa nilai uji kelayakan model belum menunjukkan model yang fit. Sehingga perlu melakukan modifikasi indeks pada output AMOS *Modification indices* dengan melihat nilai *variances regression weights*. Nilai yang dilihat ialah nilai tertinggi pada M.I yaitu 10,583 dengan panah CO2 ke IP3 dan *Calling* ke *Membership*. Selanjutnya melakukan analisis. Setelah melakukan modifikasi Dengan menambahkan panah sesuai dengan penjelasan di atas, didapatkan hasil yang tersaji pada gambar 4.6, merupakan model yang dapat dikatakan good karena memiliki 3 nilai dalam kategori baik yaitu nilai RMSEA, CFI dan CMIN/DF.



Gambar 4.6. Analisis Full Model

4.3.1. Evaluasi Asumsi SEM

4.3.1.1. Evaluasi Normalitas

Uji normalitas *univariate* dapat dilihat dari nilai *critical* (c.r) *skewness*, sedangkan uji normalitas *multivariate* dapat dilihat dari nilai *critical* (c.r) *kurtosis*. Distribusi normal terpenuhi apabila nilai c.r. berada pada rentang $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 baik *univariate* maupun *multivariate*. Hasil uji normalitas data disajikan dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Evaluasi Normalitas

<i>Variable</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>skew</i>	<i>c.r.</i>	<i>kurtosis</i>	<i>c.r.</i>
M1	2.000	5.000	-0.839	-3.477	1.982	4.105
M2	3.000	5.000	0.445	1.845	0.252	.521
M3	3.000	5.000	0.053	.220	-0.013	-.027
M4	3.000	5.000	0.070	.288	-0.466	-.966
M5	3.000	5.000	0.549	2.276	-0.478	-.991
CO4	3.000	5.000	0.352	1.458	-1.304	-2.701
CO3	3.000	5.000	0.018	.076	0.116	.241
CO2	2.000	5.000	-0.455	-1.885	0.254	.527
CO1	3.000	5.000	-0.569	-2.356	-0.751	-1.556
C2	3.000	5.000	-0.189	-.783	-1.477	-3.061
C1	4.000	5.000	0.335	1.387	-1.888	-3.911
IP2	3.000	5.000	0.041	.170	-1.494	-3.095
IP3	4.000	5.000	-1.903	-7.885	1.621	3.359
IP5	3.000	5.000	-0.917	-3.799	-0.584	-1.210
IP6	3.000	5.000	-0.222	-.921	-0.877	-1.816
Multivariate					19.772	4.443

Sumber : Data primer yang diolah, 2016. Lampiran 12

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat nilai *c.r. Skewness* yang berada diluar rentang $\pm 2,58$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara *univariate* normalitas data tidak baik. Pada uji *multivariate* juga menunjukkan nilai *c.r.* 4.443, dimana angka ini dikategorikan data tidak berdistribusi normal secara *multivariate*. Dengan demikian data belum memenuhi syarat untuk uji normalitas.

Selanjutnya untuk menguji model yang tidak normal masih dapat diterima maka dilakukan uji

bootstrapping (Ghozali, 2010). Jika hasil estimasi parameter model fit masih konsisten dengan hasil estimasi parameter tanpa *bootstrapping*, maka model penelitian masih layak untuk digunakan.

Berdasarkan hasil *bootstrapping* menunjukkan tidak ada perubahan pada estimate parameter *model fit* antra sebelum atau sesudah dilakukan *bootstrapping* (dapat dilihat pada Lampiran 13). Dengan nilai P 0,054 artinya nilai ini sesuai dengan yang dipersyaratkan yaitu $P > 0,05$. Sehingga penelitian ini masih layak untuk digunakan dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.3.1.2. Evaluasi Outliers

Uji *outliers multivariate* Di dalam analisis *Structural Equation Modeling* evaluasi *outliers* dapat dilihat pada nilai *Mahalanobis distance* pada tingkat $p < 0,001$. *Mahalanobis distance* ini dievaluasi dengan menggunakan *chi-square* pada derajat kebebasan sebesar jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Apabila *Mahalanobis distance* lebih besar dari nilai *chi-square*, berarti dikategorikan sebagai

multivariate outliers. Hasil uji pengolahan data *outliers* secara *multivariate* sebagai berikut :

Tabel 4.12. Evaluasi multivariate outliers

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	<i>p1</i>	<i>p2</i>
14	35.774	.002	.178
26	32.947	.005	.087
61	30.366	.011	.098
34	29.435	.014	.059
76	28.162	.021	.062
53	25.677	.042	.258
54	25.528	.043	.159
63	25.135	.048	.124
66	25.062	.049	.067
43	24.440	.058	.076
73	24.316	.060	.045
102	24.234	.061	.024
.....

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 14

Berdasarkan nilai *chi-square* dengan derajat bebas 15 (jumlah indikator variabel) pada tingkat signifikansi 0,001 yaitu 37,697, maka nilai *Mahalanobis* yang melebihi atau diatas 37,697 mengidentifikasi adanya data *multivariate outliers*. Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai tertinggi terletak pada observasi ke 14 sebesar 35.774 yang masih dibawah 37,697. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat adanya *multivariate outliers* dari data yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga seluruh

observasi yang berjumlah 103 responden tidak ada yang dikeluarkan dan bisa digunakan untuk keperluan analisis.

4.3.1.3. Evaluasi Multikolinearitas

Nilai korelasi antara variabel eksogen yang nilainya lebih besar dari 0,8 atau 0,9 menunjukkan identifikasi adanya problem multikolinearitas (Maruyama, 1998).

Berdasarkan hasil pengolahan nilai korelasi jika dilihat pada tabel *corelation* pada lampiran (lampiran 15) tidak terdapat angka yang melebihi angka yang dipersyaratkan yaitu 0,8 atau 0,9.

4.3.2. Evaluasi Kriteria *Goodness-of-fit*

Berdasarkan pada Gambar 4.5., pada analisis full model dapat ditunjukkan bahwa model memenuhi kriteria fit. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan nilai dari hasil perhitungan yang memenuhi kriteria kelayakan model full model SEM secara rinci disajikan dalam Tabel 4.13.

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil perhitungan uji chi-square pada full model diperoleh nilai sebesar 132,076 yang artinya belum memenuhi persyaratan yang

disyaratkan. Tetapi nilai ini dapat diterima marginal dan dapat melakukan analisis selanjutnya dengan melihat nilai CMIN/DF, RMSEA dan CFI yang sudah memenuhi kriteria baik, maka dapat dilakukan analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa model dalam penelitian ini secara keseluruhan memenuhi kriteria sebagai model fit.

Tabel 4.13. Evaluasi kriteria *Goodness-of-fit*

No.	Kriteria	Nilai Rekomendasi	Hasil	Evaluasi model
1	Chi-square	104,138	132,076	Marginal
2	Probability	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
3	RMSEA	$\leq 0,08$	0,077	Baik
4	GFI	$\geq 0,90$	0,851	Marginal
5	AGFI	$\geq 0,90$	0,782	Marginal
6	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,611	Baik
7	TLI	$\geq 0,90$	0,877	Marginal
8	CFI	$\geq 0,90$	0,904	Baik

Sumber : Data primer yang diolah 2016. Lampiran 16

4.3.3. Evaluasi Nilai Residual

Model yang baik memiliki *standardized residual covariance* yang kecil. Batas nilai *standardized residual covariance* adalah $\pm 2,58$. Hasil analisa pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya nilai *standardized residual covariance* yang melebihi angka $\pm 2,58$ dan dapat dilihat pada lampiran 17. Dengan demikian berdasarkan hasil

tersebut maka model penelitian ini tidak perlu modifikasi.

4.3.4. Uji Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 4 hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai *t-value* dalam program AMOS merupakan nilai *Critical Ratio* (c.r) pada *Regression Weight* dari *fit model*. Apabila nilai *CriticalRatio* (c.r) $\geq 1,967$. Atau nilai probabilitas (P) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak (hipotesis penelitian diterima).

Hasil pengolahan oleh AMOS terhadap full model dapat dilihat pada tabel 4.14. sebagai beriku:

Tabel 4.14. Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket.
<i>Calling</i>	<---	Kep. Intra	.277	.109	2.542	.011	Signifikan
<i>Membership</i>	<---	Kep. Intra	.179	.084	2.142	.032	signifikan
Membership	<---	<i>Calling</i>	.396	.106	3.729	***	signifikan
Komitmen	<---	<i>Calling</i>	-.039	.095	-.414	.679	Tidak signifikan
Komitmen	<---	<i>Membership</i>	.815	.195	4.189	***	signifikan
Komitmen	<---	Kep. Intra	.243	.087	2.785	.005	signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah 2016 (Lampiran 18)

4.3.1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah kepemimpinan

intrapersonal berpengaruh positif terhadap *calling*. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai C.R. pada hubungan kausalitas kepemimpinan intrapersonal terhadap *calling* adalah sebesar 2,542 dan nilai P sebesar 0,011. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R. di atas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 1 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *calling*.

4.3.2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap *membership*. Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan Tabel 4.14. diketahui bahwa nilai C.R. pada hubungan kausalitas kepemimpinan intrapersonal terhadap *membership* adalah sebesar 2,142 dan nilai P sebesar 0,032. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R. > 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 2 diterima**, yang berarti dalam penelitian ini kepemimpinan intrapersonal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *membership*.

4.3.3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah *calling* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.14. diketahui bahwa nilai C.R pada hubungan kausalitas *calling* terhadap *organizational commitment* adalah sebesar $-0,414$ dan nilai P sebesar $0,679$. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R di bawah $1,96$ dan nilai P di atas $0,05$. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa hipotesis nol diterima dan **hipotesis 3 ditolak**, yang berarti dalam penelitian ini *calling* tidak berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

4.3.4. Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah *membership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.14. Diketahui bahwa nilai C.R pada hubungan kausalitas *membership* terhadap *organizational commitment* adalah sebesar $4,189$ dan nilai P sebesar $0,000$. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R di atas $1,96$ dan nilai P di bawah

0,05. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 4 diterima**, yang berarti dalam penelitian ini *membership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

4.3.5. Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 dalam penelitian ini adalah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.14 tersaji hasil analisa bahwa nilai C.R pada hubungan kausalitas kepemimpinan intrapersonal terhadap *organizational commitment* sebesar 2,785 dan nilai P sebesar 0,005. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R >1,96 dan P < 0,05. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa hipotesis nol ditolak dan **hipotesis 5 diterima**, yang artinya dalam penelitian ini kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

4.3.6. Uji Hipotesis 6

Hipotesis 6 dalam penelitian ini adalah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* melalui *calling* dan *membership*. Berdasarkan

hasil pengolahan data yang disajikan tabel 4.14. Diketahui bahwa nilai C.R pada hubungan kausalitas kepemimpinan intrapersonal terhadap *calling* sebesar 2,542 dan nilai P sebesar 0,011 sedangkan nilai C.R *calling* terhadap *organizational commitment* sebesar -,414 dan nilai P sebesar 0.679. Jadi dalam hubungan ini **calling tidak memediasi** karena hubungan *calling* terhadap *organizational commitment* tidak signifikan. Sedangkan nilai C.R pada hubungan kausalitas kepemimpinan intrapersonal terhadap *membership* sebesar 2,142 dan nilai P sebesar 0,032 sedangkan nilai C.R *membership* terhadap *organizational commitment* sebesar 4,189 dan nilai P sebesar 0.000. Jadi dalam hubungan ini **membership memediasi** kepemimpinan intrapersonal terhadap *organizational commitment* karena hubungan *membership* terhadap *organizational commitment* signifikan.

4.4 Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap *Calling*

Hipotesis 1 yang telah diajukan pada penelitian ini adalah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif

terhadap *calling*. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap *calling*. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan intrapersonal seseorang maka semakin baik perasaan *calling* (panggilan jiwa) untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kepemimpinan intrapersonal sangat diperlukan dalam setiap individu sebagai motivasi untuk diri pribadi yang di dalamnya terdapat nilai-nilai yang mengacu kepada spiritualitas dan agar segala aktivitas yang dilakukan dirasakan bermakna dalam kehidupan.

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat hasil yang didapatkan oleh penelitian terdahulu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap *calling* pada PT. Asuransi Takaful Keluarga.

4.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap *Membership*

Hipotesis 2 yang telah diajukan peneliti adalah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap

membership. Dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap *membership*. Berdasarkan hasil yang didapatkan dapat dijelaskan bahwa semakin individu memiliki kepemimpinan intrapersonal yang baik maka semakin ingin individu tersebut untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi. Artinya jika didalam diri individu tersebut tertanam nilai-nilai spiritual dengan baik maka individu tersebut semakin bisa menilai sejauh mana bisa bertahan menjadi anggota dan ingin tetap ada untuk suatu organisasi.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan landasan teori tentang kepemimpinan intrapersonal yang dikemukakan oleh Tjahjono dan Palupi (2015) dalam metafora organisasi dijelaskan bahwa kepemimpinan intrapersonal mendorong karyawan untuk lebih bahagia bahkan berlimpah jiwanya dalam berkontribusi bagi organisasi. Hal tersebut dapat menumbuhkan rasa keanggotaan yang kuat bagi individu di sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilham (2012) bahwa kepemimpinan

spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *membership*. Dengan adanya penelitian yang telah dilakukan dapat memperkuat penelitian terdahulu yang memiliki variabel serupa dengan penelitian ini.

4.4.3. Pengaruh *Calling* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis 3 yang diajukan pada penelitian ini adalah *calling* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Hasil penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa variabel *calling* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* melainkan tidak berpengaruh positif antara *calling* terhadap *organizational commitment*. Jika dilihat dari hasil penelitian dengan nilai $P 0,204$ artinya tidak signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ilham (2012) yang menunjukkan hasil yang berhubungan positif dan signifikan antara *calling* dengan *organizational commitment*.

Tetapi dalam penelitian yang serupa yang dilakukan oleh Fariz (2015) sejalan dengan penelitian ini yaitu antara *calling* dengan *organizational commitment* tidak berpengaruh positif. Sehingga penelitian ini mendukung

penelitian serupa yang dilakukan oleh Fariz, (2015) dan memperkuat penelitian tersebut. Tetapi peneliti berasumsi bahwa hal ini bisa terjadi karena kurangnya perhatian terhadap diri individu terkait dengan lingkungan kerja dan ketidak sesuaian pekerjaan yang diinginkan bisa mengakibatkan kurangnya rasa terpanggil untuk melaksanakan pekerjaan yang ada.

Di dalam penelitian yang serupa dilakukan oleh Abdul Hakim dan Azlimin (2015) hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh positif antara *calling* terhadap *organizational commitment*. Hal ini dapat disebabkan perasaan *calling* terhadap para guru tidak tercipta karena para guru bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada.

4.4.4. Pengaruh *Membership* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis 4 yang diajukan pada penelitian ini adalah *membership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel *membership* berpengaruh positif terhadap

organizational commitment. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin besar rasa keanggotaan individu dalam sebuah organisasi maka semakin kuat *organizational commitment* yang ada pada diri individu tersebut.

Penjelasan yang diuraikan oleh Fry, (2005) bahwa *organizational commitment* merupakan orang yang memiliki perasaan *calling* dan *membership* yang akan menjadi saling berhubungan untuk menjadi lebih setia.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu dengan hasil penelitian bahwa *membership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* (Ilham 2012).

4.4.5. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap *organizational commitment*

Hipotesis 5 yang diajukan pada penelitian ini adalah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Dalam penelitian ini berhasil membuktikan hubungan antara kepemimpinan intrapersonal terhadap *organizational commitment* dengan hasil yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang mirip yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2012) yaitu menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Variabel spiritualitas yang digunakan oleh Ilham dalam penelitiannya sebenarnya terdapat di dalam variabel kepemimpinan intrapersonal yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Dijelaskan juga di dalam kepemimpinan intrapersonal harus mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam menjalankan serta dalam mengambil sebuah keputusan di suatu organisasi. Jika kita melakukan telaah tinjauan pustaka tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional yang berhubungan dengan komitmen organisasi tentunya sangat mudah menemukannya dan hasilnya signifikan antar variabel.

4.4.6. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap *organizational commitment* melalui *calling* dan *membership*.

Hipotesis 6 yang diajukan pada penelitian ini adalah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif terhadap

organizational commitment melalui *calling* dan *membership*. Dalam penelitian ini memiliki 2 variabel mediasi yaitu *calling* dan *membership*. Dari hasil penelitian yang didapatkan dapat dijelaskan bahwa diantara variabel mediasi tersebut 1 yang memediasi dan 1 lagi tidak memediasi.

Variabel *membership* merupakan variabel yang memediasi kepemimpinan intrapersonal mempengaruhi *organizational commitment* hal ini sesuai dengan teori yang menjadi landasan berfikir peneliti bahwa semakin baik kepemimpinan intrapersonal dalam diri individu dapat mendorong dan memotivasi seseorang untuk tetap berada dalam sebuah organisasi dan akan terus berkontribusi bagi organisasi.