

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan etis memiliki berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen afektif di lingkup kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan etis, maka semakin meningkat pula komitmen afektif pegawai.
2. Kepemimpinan etis memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan psikologis di lingkup kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan etis, semakin tinggi tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh pegawai.
3. Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif di lingkup kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seorang pemimpin

menerapkan gaya kepemimpinan etis, semakin tinggi tingkat pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh pegawai.

4. Pemberdayaan psikologis memediasi kepemimpinan etis terhadap komitmen afektif di lingkup kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur, yang dibuktikan dengan hasil nilai **Beta** 0,593 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi kepemimpinan etis terhadap komitmen afektif secara parsial.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur dalam mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan etis serta pemberdayaan psikologis, karena kedua aspek tersebut terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen afektif pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa dua indikator pemberdayaan psikologis memperoleh nilai terendah dibandingkan item lainnya, yaitu “Saya memiliki pengaruh yang signifikan atas segala sesuatu yang terjadi di divisi/bidang saya” dan “Saya memiliki kewenangan yang signifikan dalam menentukan cara saya dalam melakukan pekerjaan.” Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasa terbatas dalam dua hal penting: pertama, persepsi terhadap pengaruh dalam proses dan keputusan di bidang kerjanya; kedua, kewenangan dalam menentukan cara mereka menyelesaikan tugas. Pegawai yang merasa tidak

memiliki pengaruh terhadap hal-hal yang terjadi di lingkup kerja cenderung mengalami penurunan rasa dihargai dan keterlibatan, karena merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, keterbatasan dalam kewenangan menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya diberi kebebasan untuk memilih cara kerja yang sesuai dengan kapasitas dan gaya kerja mereka, yang dapat menurunkan rasa percaya diri dan kepemilikan terhadap hasil pekerjaan. Jika kondisi ini dibiarkan, maka dapat menghambat keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi dan menurunkan efektivitas kinerja. Oleh karena itu, implikasi manajerial yang perlu dilakukan adalah memberikan ruang partisipasi yang lebih besar kepada pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan bidang mereka masing-masing. Pimpinan perlu menerapkan pendekatan yang lebih partisipatif, seperti melibatkan pegawai dalam perencanaan kerja, memberi kebebasan dalam menentukan cara penyelesaian tugas, serta memperkuat komunikasi dua arah agar aspirasi pegawai dapat diakomodasi. Langkah ini sejalan dengan prinsip pemberdayaan psikologis dan diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan komitmen afektif pegawai terhadap organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan, baik dari sisi metodologis maupun teknis. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan untuk penelitian selanjutnya:

1. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dalam satu waktu (*cross-sectional*), sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan persepsi pegawai

terhadap kepemimpinan etis, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif secara longitudinal.

2. Penelitian ini hanya melibatkan 84 responden, sehingga cakupan data masih terbatas dan belum dapat mewakili keseluruhan populasi pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Provinsi Jawa Timur.
3. Penelitian ini hanya memfokuskan pada hubungan antara kepemimpinan etis, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif. Padahal, masih terdapat banyak faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen afektif namun tidak dikaji.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif:

1. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal agar dapat melihat perkembangan persepsi pegawai dari waktu ke waktu serta mengetahui hubungan kausal antar variabel secara lebih akurat
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh lebih kuat secara statistik dan mencerminkan kondisi pegawai secara lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan menambahkan variabel seperti budaya organisasi, kepercayaan pada atasan, atau

keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) yang mungkin juga memengaruhi komitmen afektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, N. (2023). *Entrepreneurship and Small Business Review Ethical Leadership And Employee Voice Behavior In Small And Medium Enterprises: Role Of Psychological Empowerment And Task Interdependence. 1*, 95–121.
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K., & Sari., S. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Metodologi Penelitian Kuantitatif, May*.
- Ahmadi, A. (2024). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pdam Way Rilau*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 51, Issue 6).
- Bisifa, A., & Maghfiro. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. 2*(1), 50–57. <https://doi.org/10.62383/perspektif.v2i1.98>
- Brown, & Treviño. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Cheng, J., Sun, X., Lu, J., & He, Y. (2022). How Ethical Leadership Prompts Employees' Voice Behavior? The Roles of Employees' Affective Commitment and Moral Disengagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732463>
- Damayanti, D. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borneo Icon Properti. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(3). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i3.43635>
- Dian, R., & Hermawan, F. (2013). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah*.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisa Multivariate IBM SPSS* (10th ed.).
- Guo, K. (2022). The Relationship Between Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Media Richness and Perceived Organizational Transparency. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.885515>
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Guru Smk Swasta Di Wilayah Jakarta Timur. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 393–408. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.566>
- Hasan Agus, A. R., Ihza Saputra, Y., Etis, K., & Sumber Daya Manusia, K. (2025). *Peran Kepemimpinan Etis dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Kata kunci* (Vol. 8, Issue 2). <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Hasif, & Harmen. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Iklim Hubungan Industrial Yang Dimediasi Dari Suara Karyawan Pada Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Kantor Pegadaian Syariah Area Banda Aceh*.
- Hernandes, R. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Lampung. (*Jma*), 2(7), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Hikmah, A. T. (2020). Peran Moral Disengagement dan Kepemimpinan Etis terhadap Intensi Korupsi pada Pegawai Negeri Sipil. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.54178>
- Irkanasetia, A., & Anugerah Izzati, U. (2022). Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi Unit Maintenance PT. X *The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment to Production Employees at the Maintenance Unit of PT. X*. 10(02), 732–748.
- Jian, Q., Wang, X., Al-Smadi, H. M., Waheed, A., Badulescu, A., & Samad, S. (2022). Proposing a Robust Model to Reduce Employees' Turnover Intentions in an

- Ethical Leadership Framework: Empirical Evidence from the Healthcare Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19158939>
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Khusnah, & Putra. (2018). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Kepemimpinan Trasformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Malik, M., Mahmood, F., Sarwar, N., Obaid, A., Memon, M. A., & Khaskheli, A. (2023). Ethical leadership: Exploring bottom-line mentality and trust perceptions of employees on middle-level managers. *Current Psychology*, 42(20), 16602–16617. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02925-2>
- Martha Wibawa, A., & Rahayu, S. (2024). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological well-being sebagai Variabel Mediasi*. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. (Bombie). (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.04.002>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyla, T., Rakhma, S., Nisrina, N. F., Fahmi, M., & Yulianita, N. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Dilema Etis : Tinjauan Literatur Gaya Komunikasi Kepemimpinan Leadership Styles In Ethical Dilemmas : Literature Review On Leadership Communication Style. *Jurnal Common* |, 6. <https://doi.org/10.34010/common>

- Munajah, A., & E. Purba, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456>
- Ni'mah, T. A., & Frianto, A. (2025). Keunggulan Psychological Empowerment bagi Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sub Regional Jawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 174–185. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p174-185>
- Onesti, G. (2023). Exploring the Impact of Leadership Styles, Ethical Behavior, and Organizational Identification on Workers' Well-Being. *Administrative Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/admsci13060149>
- Panjaitan, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Etis, Kepemimpinan Emosional, Motivasi Karyawan, dan Kinerja Kerja terhadap Niat Berhenti Karyawan Koperasi Clap Maju Bersama*.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2019). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Ethical Leadership Cultivates Innovative Work Behaviors In Employees Work Engagement. *Agustus*, 2(3), 151–162. <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Ramadha, R., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of the Effect of Ethical Leadership on Green Behavior Mediated by Affective and Normative Commitment of PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Reftina Muktia Aroliana, B., Parimita, W., & Dalimunthe, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK Swasta di Kota. In *Tahun* (Vol. 4, Issue 2).

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business*. John Wiley & Sons.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., Kurniawan, S., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta*. 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Spreitzer, (1995). *Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace- Dimensions, measurement, and validation.*
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Surur. (2019). *Birokrasi Weberian: “Proportional Approach.”*
- Tanjung Sari, U. (2019). The Effect Of Ethical Leadership On Voice Behavior: The Role Of Mediators Organizational Identification And Moderating Self-Efficacy For Voice Journal Of Leadership In Organizations. In *Journal of Leadership in Organizations* (Vol. 1, Issue 1).
- Utama, I. W. M., & Sista, N. M. M. A. S. (2019). Peran Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologis. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4533. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p19>
- Vito, & Rivai. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Iklim Keamanan Dan Komitmen Afektif*.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Pada Perusahaan Rintisan: Peran Kepemimpinan Inklusif, Keamanan Psikologis, dan Pemberdayaan Psikologis. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 101. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner



Usia *

☐ 21-30 Tahun

☐ 31-40 Tahun

☐ 41-50 Tahun

☐ 50 Tahun Ke atas

Jenis Kelamin *

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir *

☐ SLTA/SMA

☐ D1-D2-D3-D4

☐ S-1

☐ S1 Ke atas

Lama Bekerja *

☐ 1-5 Tahun

☐ 6-10 Tahun

☐ 10-20 Tahun

☐ 20 Tahun Ke atas

Pernyataan Kepimimpinan Etis

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya menjalani kehidupan pribadinya dengan cara yang etis.					
2.	Atasan saya mendefinisikan kesuksesan bukan hanya berdasarkan hasil, tetapi juga cara pencapaiannya.					
3.	Atasan saya mendengarkan apa yang ingin disampaikan oleh karyawan.					
4	Atasan saya mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika.					
5.	Atasan saya membuat keputusan yang adil dan seimbang.					
6.	Atasan saya dapat dipercaya.					
7.	Atasan saya membahas etika bisnis atau nilai-nilai dengan karyawan.					
8.	Atasan saya dapat memberi contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika.					
9.	Atasan saya memberikan contoh tentang cara melakukan pekerjaan secara etis.					
10	Atasan saya memikirkan kepentingan terbaik bagi karyawan.					

Pernyataan Komitmen Afektif

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya benar-benar merasa bahwa masalah yang terjadi di perusahaan juga merupakan masalah yang saya hadapi.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasakan adanya rasa memiliki yang kuat dengan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya merasakan keterikatan secara emosional yang kuat dengan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
6.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS

Pernyataan Pemberdayaan Psikologis

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Dampak						
1.	Pengaruh saya terhadap sesuatu yang terjadi di divisi/bidang saya sangat besar.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya memiliki kendali atas segala sesuatu yang terjadi di divisi/bidang saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya memiliki pengaruh yang signifikan atas segala sesuatu yang terjadi di divisi/bidang saya.	STS	TS	N	S	SS

Otonomi						
4	Saya memiliki kewenangan yang signifikan dalam menentukan cara saya dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya dapat membuat keputusan sendiri tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya memiliki peluang yang cukup besar untuk mandiri dan bebas dalam melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
Nilai						
7.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
8.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermanfaat bagi saya secara pribadi.	STS	TS	N	S	SS
9.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berharga bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
Kompetensi						
10.	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melakukan aktivitas kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan oleh pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2. Uji Validitas

Uji Validitas Kepemimpinan Etis

		Correlations										
		KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	TOTALX
KE1	Pearson Correlation	1	.575**	.610**	.835**	.574**	.637**	.681**	.574**	.770**	.772**	.858**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE2	Pearson Correlation	.575**	1	.629**	.652**	.671**	.588**	.531**	.724**	.710**	.599**	.800**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE3	Pearson Correlation	.610**	.629**	1	.652**	.646**	.758**	.391**	.738**	.746**	.555**	.809**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE4	Pearson Correlation	.835**	.652**	.652**	1	.575**	.662**	.688**	.507**	.791**	.730**	.867**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE5	Pearson Correlation	.574**	.671**	.646**	.575**	1	.635**	.635**	.740**	.675**	.630**	.812**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE6	Pearson Correlation	.637**	.588**	.758**	.662**	.635**	1	.540**	.670**	.797**	.610**	.835**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE7	Pearson Correlation	.681**	.531**	.391**	.688**	.635**	.540**	1	.550**	.627**	.662**	.766**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE8	Pearson Correlation	.574**	.724**	.738**	.507**	.740**	.670**	.550**	1	.694**	.514**	.799**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE9	Pearson Correlation	.770**	.710**	.746**	.791**	.675**	.797**	.627**	.694**	1	.652**	.905**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KE10	Pearson Correlation	.772**	.599**	.555**	.730**	.630**	.610**	.662**	.514**	.652**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TOTALX	Pearson Correlation	.858**	.800**	.809**	.867**	.812**	.835**	.766**	.799**	.905**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Komitmen Afektif

		Correlations						
		KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	TOTALY
KA1	Pearson Correlation	1	.573**	.611**	.842**	.528**	.613**	.838**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84
KA2	Pearson Correlation	.573**	1	.676**	.615**	.712**	.625**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84
KA3	Pearson Correlation	.611**	.676**	1	.609**	.822**	.754**	.869**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84
KA4	Pearson Correlation	.842**	.615**	.609**	1	.585**	.603**	.854**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84
KA5	Pearson Correlation	.528**	.712**	.822**	.585**	1	.777**	.856**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84
KA6	Pearson Correlation	.613**	.625**	.754**	.603**	.777**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84
TOTALY	Pearson Correlation	.838**	.819**	.869**	.854**	.856**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pemberdayaan Psikologis

		Correlations												TOTALM
		PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	
PP1	Pearson Correlation	1	.616**	.534**	.601**	.497**	.651**	.619**	.674**	.691**	.685**	.803**	.718**	.846**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP2	Pearson Correlation	.616**	1	.750**	.785**	.497**	.550**	.642**	.542**	.559**	.705**	.683**	.586**	.825**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP3	Pearson Correlation	.534**	.750**	1	.745**	.570**	.447**	.578**	.598**	.451**	.598**	.646**	.509**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP4	Pearson Correlation	.601**	.785**	.745**	1	.557**	.495**	.692**	.541**	.518**	.698**	.629**	.516**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP5	Pearson Correlation	.497**	.497**	.570**	.557**	1	.695**	.343**	.558**	.312**	.428**	.530**	.414**	.687**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP6	Pearson Correlation	.651**	.550**	.447**	.495**	.695**	1	.351**	.535**	.604**	.463**	.639**	.619**	.753**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP7	Pearson Correlation	.619**	.642**	.578**	.692**	.343**	.351**	1	.672**	.653**	.815**	.702**	.578**	.783**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP8	Pearson Correlation	.674**	.542**	.598**	.541**	.558**	.535**	.672**	1	.639**	.655**	.828**	.629**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP9	Pearson Correlation	.691**	.559**	.451**	.518**	.312**	.604**	.653**	.639**	1	.603**	.716**	.761**	.778**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP10	Pearson Correlation	.685**	.705**	.598**	.698**	.428**	.463**	.815**	.655**	.603**	1	.765**	.576**	.823**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP11	Pearson Correlation	.803**	.683**	.646**	.629**	.530**	.639**	.702**	.828**	.716**	.765**	1	.643**	.893**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
PP12	Pearson Correlation	.718**	.586**	.509**	.516**	.414**	.619**	.578**	.629**	.761**	.576**	.643**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
TOTALM	Pearson Correlation	.846**	.825**	.776**	.810**	.687**	.753**	.783**	.817**	.778**	.823**	.893**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Etis

Scale: KE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

Uji Reliabilitas Komitmen Afektif

Scale: KA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	6

Uji Reliabilitas Pemberdayaan Psikologis

Scale: PP

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

Lampiran 4. Uji Deskriptif

Uji Deskriptif Variabel Kepemimpinan Etis

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KE1	84	1.00	5.00	3.9762	.94392
KE2	84	2.00	5.00	4.1548	.78378
KE3	84	1.00	5.00	4.1190	.84175
KE4	84	1.00	5.00	4.0119	.96310
KE5	84	2.00	5.00	4.0714	.80339
KE6	84	1.00	5.00	4.1071	.90538
KE7	84	1.00	5.00	3.8571	.89366
KE8	84	2.00	5.00	4.0952	.73827
KE9	84	1.00	5.00	4.1310	.91546
KE10	84	1.00	5.00	3.9405	.84099
Valid N (listwise)	84				

Uji Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA1	84	1.00	5.00	4.0952	.97708
KA2	84	2.00	5.00	3.8690	.81816
KA3	84	2.00	5.00	4.0000	.80660
KA4	84	1.00	5.00	4.0000	.98176
KA5	84	1.00	5.00	3.8690	.81816
KA6	84	2.00	5.00	4.0714	.77282
Valid N (listwise)	84				

Uji Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PP1	84	1.00	5.00	3.9286	.96674
PP2	84	1.00	5.00	3.7738	.88292
PP3	84	1.00	5.00	3.7024	.91546
PP4	84	1.00	5.00	3.7024	.87509
PP5	84	1.00	5.00	3.7143	1.05934
PP6	84	1.00	5.00	3.7381	1.04269
PP7	84	1.00	5.00	3.9167	.79469
PP8	84	1.00	5.00	4.1071	.80687
PP9	84	1.00	5.00	4.0119	.88487
PP10	84	1.00	5.00	4.0357	.76751
PP11	84	1.00	5.00	4.1905	.87090
PP12	84	1.00	5.00	3.9167	.82445
Valid N (listwise)	84				

Lampiran 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Afektif

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINAN ETIS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.771	2.09888

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1234.004	1	1234.004	280.118	<.001 ^b
	Residual	361.234	82	4.405		
	Total	1595.238	83			

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.088	1.324		1.577	.119
	KEPEMIMPINAN ETIS	.539	.032	.880	16.737	<.001

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Pemberdayaan Psikologis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINAN ETIS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.803	3.77312

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4836.848	1	4836.848	339.751	<.001 ^b
	Residual	1167.390	82	14.236		
	Total	6004.238	83			

a. Dependent Variable: PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.544	2.379		1.490	.140
	KEPEMIMPINAN ETIS	1.067	.058	.898	18.432	<.001

a. Dependent Variable: PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS



Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Afektif

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.816	1.87923

a. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1305.656	1	1305.656	369.718	<.001 ^b
	Residual	289.583	82	3.531		
	Total	1595.238	83			

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

b. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.110	1.152		1.832	.071
	PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS	.466	.024	.905	19.228	<.001

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF



Lampiran 6. Uji Regresi Linear Berganda

Peran Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Afektif Dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Mediasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINAN ETIS	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter ≤ .050, Probability-of-F-to-remove ≥ .100).
2	PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter ≤ .050, Probability-of-F-to-remove ≥ .100).

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.771	2.09888
2	.918 ^b	.842	.838	1.76444

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1234.004	1	1234.004	280.118	<.001 ^b
	Residual	361.234	82	4.405		
	Total	1595.238	83			
2	Regression	1343.065	2	671.532	215.701	<.001 ^c
	Residual	252.173	81	3.113		
	Total	1595.238	83			

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS

c. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.088	1.324		1.577	.119
	KEPEMIMPINAN ETIS	.539	.032	.880	16.737	<.001
2	(Constant)	1.004	1.128		.891	.376
	KEPEMIMPINAN ETIS	.213	.061	.347	3.466	<.001
	PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS	.306	.052	.593	5.919	<.001

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS	.593 ^b	5.919	<.001	.549	.194

a. Dependent Variable: KOMITMEN AFEKTIF

b. Predictors in the Model: (Constant), KEPEMIMPINAN ETIS



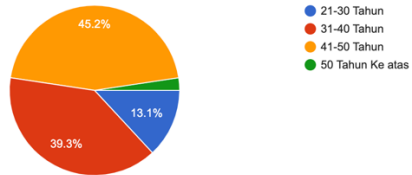
Lampiran 7. Karakteristik Responden

Profil Responden

Usia

84 responses

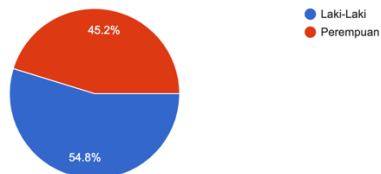
 Copy chart



Jenis Kelamin

84 responses

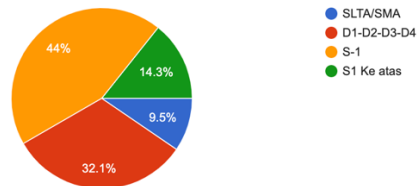
 Copy chart



Pendidikan Terakhir

84 responses

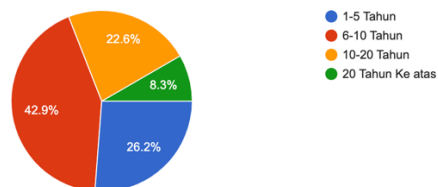
 Copy chart



Lama Bekerja

84 responses

 Copy chart



Lampiran 8. Tabulasi Data

Kepemimpinan Etis (X)

Kepemimpinan Etis										
KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	TOTAL
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	42
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	3	3	3	3	4	3	37
4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	37
5	5	5	4	3	4	1	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	40
3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	26
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	25
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	15
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	36
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	24
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	35
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46

5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	25
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46

Komitmen Afektif (Y)

Komitmen Afektif						
KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	TOTAL
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	3	3	3	17
2	4	4	4	4	4	22
5	2	5	5	5	5	27

5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	2	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	2	3	3	3	3	18
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
1	2	2	2	4	4	15
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	5	4	4	27
3	3	2	3	2	2	15
5	4	4	5	4	5	27
4	3	4	3	3	4	21
5	4	5	5	4	4	27
3	3	3	2	3	3	17
5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	5	4	5	28
4	3	3	4	4	3	21
4	3	4	3	3	4	21
5	4	4	5	4	5	27
5	4	4	5	4	4	26
1	2	2	1	1	2	9
5	4	4	5	4	5	27
4	5	5	4	5	4	27
3	4	4	3	4	4	22

5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27
3	2	2	3	1	3	14
5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	5	4	4	26
4	3	3	4	3	3	20
5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	5	4	5	27
4	3	3	4	3	3	20
5	4	4	5	4	5	27
4	4	5	4	5	5	27
4	3	4	3	3	4	21
5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27
4	3	3	4	3	3	20
5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27
4	3	3	4	3	3	20
5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	5	4	4	27
3	3	2	3	2	2	15
5	5	4	5	4	5	28
4	4	3	4	3	4	22
3	4	4	3	4	4	22
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	3	4	4	22
4	5	5	4	5	5	28
1	2	2	1	2	2	10
4	5	5	4	5	5	28
4	5	5	4	5	5	28
3	4	4	3	4	4	22
4	5	5	4	5	5	28
3	3	4	3	3	4	20
2	3	3	2	3	3	16
4	5	5	4	5	5	28

Pemberdayaan Psikologis (Z)

Pemberdayaan Psikologis												
PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	TOTAL
3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	49
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	48
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	37
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42
5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	47
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	45
2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	33
4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	4	46
4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	42
5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	44
5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	53
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	41
3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	46
4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

4	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	44
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	56
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	31
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	53
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	42
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	53
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	32
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	54
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	53
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	42
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	54
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	55
2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	17
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	55
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	44
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	54
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	55
1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	29
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	54
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	54
4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	42
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	54
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	55
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	55
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	43
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	53
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	42
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53

4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	54
3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	31
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	55
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	43
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56
1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	16
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	32
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56

Lampiran 9. Turnitin

SKRIPSI_DEBINA PUTRI STEVANI			
ORIGINALITY REPORT			
15%	15%	13%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	2%	
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%	
3	dpuair.jatimprov.go.id Internet Source	1%	
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%	
5	123dok.com Internet Source	1%	
6	repository.stei.ac.id Internet Source	1%	
7	www.jurnal.umsb.ac.id Internet Source	1%	
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%	
9	prin.or.id Internet Source	<1%	
10	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	<1%	
11	id.123dok.com Internet Source	<1%	
12	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%	