

4. METODE PENELITIAN

4.1. Subjek Penelitian

4.1.1. Karakteristik Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. XYZ, sebuah perusahaan ritel yang berada di Jakarta. Sebagai sebuah perusahaan ritel, PT. XYZ bergerak dibidang bisnis eceran yang menjual berbagai macam produk, seperti barang-barang kebutuhan sehari-hari, pakaian, perlengkapan olah raga, makanan, dan lain-lain. Saat ini PT. XYZ memiliki wilayah pemasaran di beberapa kota besar di Pulau Jawa, Sumatra, dan Bali. Adapun karakteristik karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merupakan karyawan tetap, karena karyawan tetap, karena memiliki kecenderungan lebih untuk tetap bertahan dalam organisasi bila dibandingkan dengan karyawan kontrak.
2. Merupakan karyawan dari satu perusahaan yang sama dengan level staf. Hal ini dilakukan sebagai kontrol terhadap budaya perusahaan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawannya. Dalam penelitian ini karyawan yang menjadi subjek berasal dari 9 bagian yaitu, bagian administrasi, desain/visual, penjualan, teknologi informasi, umum, keuangan, pemasaran, promosi, dan pemeliharaan.
3. Telah memiliki pengalaman kerja dalam perusahaan tersebut minimal 1 tahun : karakteristik subjek ini ditujukan agar karyawan yang mengisi data penelitian telah mengalami proses pembentukan komitmen organisasi dalam pekerjaannya, sehingga diharapkan komitmen organisasi dari subjek dapat terukur dengan baik. Menurut Mowday, et. al. (1982) komitmen organisasi terbentuk pada masa beberapa bulan setelah ia diterima hingga setahun ia bekerja dalam organisasi.
4. Memiliki latar belakang pendidikan minimal lulusan SMU, dan maksimal S1 : Dengan tujuan agar subjek dapat mengerti bahasa yang digunakan dalam kuesioner dengan baik, sehingga proses pengerjaannya pun dapat berlangsung dengan baik.

4.1.2. Jumlah Subjek Penelitian

Guilford & Fruchter (1978) menyatakan bahwa jumlah responden minimum yang mendekati kurva normal adalah 30 responden. Namun demikian, Kerlinger & Lee (2000) menyarankan agar para peneliti menggunakan sebanyak mungkin sampel, untuk menghasilkan statistik yang lebih akurat. Oleh sebab itulah maka, dalam penelitian ini direncanakan akan menggunakan 100 responden, agar data yang diperoleh dapat dibandingkan secara statistik

4.1.3. Metode pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonprobability sampling* setiap elemen dari populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Tipe *non-probability sampling* yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu didasari oleh kemudahan dan ketersediaan sampel (Kerlinger & Lee, 2000).

4.2. Disain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *ex-post facto field studies*, karena variabel yang diteliti merupakan sesuatu yang sudah terjadi, dan tidak dapat dikontrol secara langsung. Penelitian dengan desain *ex-post facto* disebut juga sebagai penelitian non eksperimental (Seniati, et. al., 2005)

Berdasarkan tipe informasi yang diperoleh, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data yang didapat berupa angka dan penelitian ini bertujuan untuk mendapat gambaran secara umum yang hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi.

4.3. Alat pengumpul data

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner adalah salah satu jenis alat pengumpul data yang disampaikan kepada responden melalui sejumlah pertanyaan, atau pernyataan yang tertulis (Koentjaraningrat, 1985).

Adapun keuntungan dari kuesioner adalah : lebih cepat dan murah, bersifat anoni, dan dapat dipercaya, sehingga subjek dapat terbuka dan tidak merasa

tertekan dalam memberikan jawaban. Kuesioner dianggap sebagai metode terbaik untuk meneliti tentang sikap dan pendapat pribadi pada situasi tertentu, karena subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri (Kidder & Judd, 1986). Sedangkan kekurangannya adalah ketika item dalam kuesioner tidak valid dan reliabel maka hasil yang didapat tidak menggambarkan kondisi responden yang sebenarnya. Selain itu peneliti juga kurang mempunyai kontrol yang ketat terhadap responden ketika mengisi kuesioner.

4.3.1. Alat Ukur Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Alat ukur kepemimpinan transaksional dan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang telah direvisi oleh Bass dan Avolio (1991). Peneliti tidak secara langsung menggunakan MLQ yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1991), melainkan mengadaptasi MLQ yang telah diterjemahkan dan dipakai oleh Sukhirman (1996) dalam tesisnya.

Keusioner MLQ ini terdiri dari 71 *item* yang mengukur 9 dimensi (5 dimensi kepemimpinan transformasional dan 4 dimensi kepemimpinan transaksional).

Tabel 4.1. Kisi-kisi *Item* Kepemimpinan Transaksional

Sedangkan dimensi kepemimpinan Transaksional diwakili oleh 27 *item* yaitu:

Dimensi	Indikator	Item
<i>Contingent Reward</i>	perilaku pemimpin dalam melakukan proses transaksi pertukaran reward dengan kinerja atau usaha yang harus ditampilkan oleh bawahan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati	6, 13, 20, 27, 35, 42, 50, 55, dan 71 Contoh : Memberikan apa yang saya inginkan sebagai balasan atas dukungan yang telah saya berikan
<i>Management By Exception (Active)</i>	perilaku pemimpin yang, membuat peraturan, memantau kinerja bawahan secara aktif dan ketat, serta mengambil tindakan korektif sebelum masalah menjadi lebih serius	4, 11, 26, 33, dan 48 Contoh : Melakukan pengawasan yang ketat untuk mencegah saya melakukan kejahatan

**Tabel 4.1. Kisi-kisi *Item* Kepemimpinan Transaksional
(sambungan)**

Dimensi	Indikator	Item
<i>Management By Exception (Passive)</i>	perilaku pemimpin yang hanya akan melakukan tindakan korektif ketika bawahan melakukan kesalahan atau timbul masalah yang serius,	17, 24, 31, 39, dan 46 Contoh : Gagal mengatasi masalah sampai hal tersebut bertambah buruk.
<i>Laissez Faire</i>	Perilaku pemimpin yang membiarkan bawahan melakukan tugasnya tanpa adanya pengawasan dari dirinya	1, 8, 15, 22, 29, 37, 44, dan 52 Contoh : Bersikap menghindar ketika timbul masalah

Sedangkan faktor-faktor dari kepemimpinan transformasional secara keseluruhan diwakili oleh 44 *item*, antara lain

Tabel 4.2. Kisi-kisi *Item* Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	Indikator	Item
<i>Attributed Charisma</i>	Kemampuan pimpinan mengungkapkan visinya, dan membuat bawahan merasa tenang dalam situasi krisis.	9, 18, 36, 45, 54, dan 60. Contoh : Tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis.
<i>Idealized Influence</i>	kemampuan pemimpin untuk menanamkan nilai-nilai, cita-cita, dan keyakinan-keyakinannya kepada bawahannya	2, 10, 19, 28, 38, 47, 56, 61, 63, dan 67 Contoh : Menekankan pentingnya nilai-nilai dalam melakukan pekerjaan.
<i>Inspirational Leadership</i>	kemampuan pemimpin untuk menimbulkan inspirasi kepada bawahan.	3, 12, 21, 30, 40, 49, 57, 62, 64, dan 68 Contoh : Menetapkan standar kerja yang tinggi bagi bawahan
<i>Intellectual Stimulation</i>	kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kemampuan bawahan dalam memecahkan masalah dengan cara-cara baru, dan kreatif.	5, 14, 23, 32, 41, 51, 58, 65, dan 69. Contoh : Menghargai pertanyaan dari bawahan
<i>Individualized Consideration</i>	kemampuan pemimpin untuk memberikan perhatian kepada tiap bawahan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya.	7,16, 25, 34, 43, 53, 59, 66, dan 70. Contoh : Mendengarkan dengan sungguh-sungguh ketika saya mengemukakan pendapat.

4.3.1.1. Metode Skoring Alat Ukur Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan mulai dari skala 1 sampai dengan 5. setiap skala menerangkan intensitas dari indikator perilaku dalam tiap pernyataan yaitu, Sering dilaksanakan (5), cukup sering dilaksanakan (4), kadang-kadang dilaksanakan (3), jarang dilaksanakan (2), dan tidak pernah dilaksanakan (1). Skala 1-5 digunakan karena peneliti berusaha mengadaptasi alat ukur ini sesuai dengan referensi yang digunakan yaitu MLQ yang adaptasi dari Sukhirman (1996).

4.3.1.2. Cara Menentukan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Metode untuk menentukan kepemimpinan transaksional dan transformasional peneliti dapatkan dari disertasi yang dibuat oleh Lin (2004) Cara untuk menentukan kepemimpinan yang paling dominan pada atasan dilakukan dengan membandingkan *mean* skor total kepemimpinan transaksional dengan *mean* skor total kepemimpinan transformasional dari masing-masing bawahan *Mean* skor total kepemimpinan yang lebih besar menunjukkan kepemimpinan yang lebih dominan.

4.3.2. Alat Ukur Komitmen Organisasi

Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997). Kuesioner mengukur ketiga komponen dari komitmen organisasi, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif yang mendasari individu untuk tetap bertahan dalam organisasi. Skala dari OCS ini merupakan hasil adaptasi dari OCS tahun 1997 yang berjumlah 18 *item* yang terdiri dari 6 *item* untuk skala afektif, 6 *item* untuk skala afektif, dan 6 *item* untuk skala normatif. Kemudian peneliti melakukan modifikasi dengan menambahkan 14 *item* dari alat ukur OCS yang dipakai oleh (Tjalla, 2006) dalam skripsinya. Berikut ini adalah penjelasan dari setiap dimensi Komitmen Organisasi seperti yang tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3. Kisi-kisi *Item* Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Item
Komitmen afektif	keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi	1, 3, 6, 9, 12, 15, 20, 24, 26, dan 27 Contoh: Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini
Komitmen kontinuans	investasi-investasi yang telah diberikan individu kepada perusahaan, dan kurangnya alternatif pekerjaan yang tersedia	2, 4, 7, 10, 13, 16, 18, 21, 23, dan 25 Contoh: Saya tidak berani meninggalkan perusahaan karena takut kehilangan keuntungan yang saya dapatkan di sini
Komitmen normatif	mengukur adanya tekanan normatif, tekanan internal, hak, dan tanggung jawab moral yang diyakini oleh individu	5, 8, 11, 14, 17, 19, dan 22 Contoh : perusahaan ini pantas mendapatkan loyalitas dari saya

4.3.2.1. Metode Skoring Alat Ukur Komitmen Organisasi

Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan mulai dari skala 1 sampai dengan 6. setiap skala menerangkan intensitas dari indikator perilaku dalam tiap pernyataan yaitu, Sangat Setuju (6), Setuju (5), Cukup Setuju (4), Cukup Tidak Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Skala 1-6 digunakan karena peneliti berusaha mengadaptasi alat ukur ini sesuai dengan referensi yang digunakan yaitu OCS yang dimodifikasi dari Tjalla (2006).

4.3.2.2. Norma Komitmen Organisasi

Untuk melihat gambaran tingkat komitmen organisasi pada responden, peneliti menggolong *mean* skor total komitmen organisasi dengan norma patokan yang dibuat berdasarkan *range* skala yang digunakan dalam alat ukur komitmen organisasi. Penggolongan tingkat komitmen organisasi responden dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut.

Tabel 4.4. Penggolongan Mean Skor Total Komitmen Organisasi

Kategori	Rentang Mean Skor Total
Tinggi	5,01 – 6,00
Agak Tinggi	4,01 – 5,00
Sedang	3,01 – 4,00
Agak Rendah	2,01 – 3,00
Rendah	1,00 – 2,00

Tingkat komitmen organisasi dari responden dibagi menjadi 5 kategori, yaitu rendah (dengan rentang *mean* skor total 1,00 - 2,00), agak rendah (2,01 – 3,00), sedang (3,01 - 4,00), agak tinggi (4,01 – 5,00), dan tinggi (dengan rentang nilai 5,00 - 6,00).

4.4. Prosedur Penelitian

4.4.1. Tahap Persiapan

Sebelum melaksanakan penelitian ini, peneliti mencari berbagai literatur tentang teori Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional serta Komitmen Organisasi dari buku, skripsi, tesis, dan jurnal. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan referensi teori utama tentang variabel-variabel dalam penelitian ini sekaligus acuan untuk menyusun alat ukur penelitian yang akan digunakan. Akhirnya peneliti berhasil mendapatkan buku referensi utama bagi teori Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dari Bass (1985) dan Komitmen Organisasi dari Meyer dan Allen (1997). Kedua buku tersebut juga menyertakan *item-item* untuk mengukur variabel dalam teorinya masing-masing. Hal tersebut cukup memudahkan peneliti untuk menyusun alat ukur terutama untuk variabel komitmen organisasi.

Namun peneliti juga mengalami kendala ketika hendak menyusun alat ukur kepemimpinan dari Bass (1985) karena *item-item* dalam buku terbitan tahun 1985 itu sudah kurang *up to date* karena alat ukur dari Bass sendiri sudah mengalami beberapa kali revisi. Kemudian peneliti mencoba mencari alat ukur kepemimpinan Transaksional dan Transformasional (MLQ) yang lebih baru. Akhirnya peneliti menemukan versi MLQ yang lebih baru dalam tesis dari Sukhirman (1996). Setelah mendapat ijin dari orang yang bersangkutan, peneliti berusaha menyesuaikan bahasa yang digunakan dalam tesis tersebut. Peneliti juga

meminta expert judgment dari dosen pembimbing dan mendapatkan beberapa saran untuk perbaikan. Selanjutnya peneliti melakukan uji coba alat ukur tersebut kepada 35 orang responden.

Dalam menyusun alat ukur komitmen organisasi, langkah yang dilakukan juga tidak jauh berbeda. Pertama peneliti berusaha menerjemahkan *item-item* OCS yang dikembangkan Meyer dan Allen (1997). Selanjutnya peneliti juga meminta expert judgement mengenai *item-item* yang telah diadaptasi. Namun karena jumlah *item* dari OCS hanya 18, dosen pembimbing menyarankan peneliti untuk menambah jumlah *item* agar alat ukur yang nantinya akan direvisi tidak mempunyai *item* yang terlalu sedikit. Akhirnya peneliti menambahkan lagi 14 *item* yang didapat dari skripsi yang dibuat oleh Tjalla (2006). Lalu alat ukur tersebut juga diuji cobakan kepada 35 orang responden bersamaan dengan *item-item* dari MLQ.

4.4.2. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 10 Mei 2008 dengan menyebarkan 45 buah kuesioner ke beberapa perusahaan retail di Jakarta, Depok, dan Bekasi. Dari 45 kuesioner yang disebar, 1 buah tidak kembali dan 9 buah kuesioner lainnya tidak terisi dengan baik sehingga kuesioner yang masih dapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas tinggal 35 buah.

Uji validitas dilakukan dengan teknik validitas konstruk dengan teknik *internal consistency* yaitu dengan melihat korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total (Anastasi & Urbina, 1997). *Item* dengan korelasi yang tidak signifikan tidak diikutsertakan dalam proses selanjutnya. Menurut Kline (1986) batas minimum untuk korelasi yang signifikan ialah sebesar 0,2. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *single trial*. Metode ini digunakan untuk menganalisis apakah *item-item* sebuah tes mempunyai konsistensi yang cukup baik atau disebut juga *interitem consistency reliability* (Anastasi & Urbina, 1997). Dalam menghitung koefisien reliabilitas, metode yang digunakan adalah *cronbach alpha*. Pengujian reliabilitas dilakukan pada tiap-tiap dimensi yang ada pada kepemimpinan transaksional dan transformasional serta pada komitmen

organisasi. Menurut Nunnally (1994), tingkat koefisien alfa yang dianggap memadai ialah 0,6.

Penghitungan koefisien alpha dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Studies*) 13.0 for windows. Berikut hasil pengujian reliabilitas dan validitas pada kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini :

4.4.2.1. Uji Coba Alat Ukur Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Berikut ini adalah hasil penghitungan koefisien *alpha* dari kelima dimensi kepemimpinan Transformasional setelah dilakukan uji coba alat ukur :

Tabel 4.5. Hasil Uji Realibilitas dan Validitas *Item* Dimensi Kepemimpinan Transformasional Tahap Uji Coba

Dimensi	Koefisien Alpha	<i>Corrected Item-total correlation</i>	Item yang tidak valid	Jumlah item yang tidak valid	Koefisien Alpha setelah revisi
<i>Attributed Charisma</i>	0,707	0,135 – 0,684	1	1	0,757
<i>Idealized Influence</i>	0,827	0,253 – 0,670	-	-	0,827
<i>Inspirational Leadership</i>	0,863	0,383 – 0,727	-	-	0,863
<i>Intellectual Stimulation</i>	0,798	0,040 – 0,735	75	1	0,818
<i>Individualized Condiseration</i>	0,866	0,358 – 0,807	-	-	0,866

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada dimensi *Attributed Charisma* terdapat 1 buah *item* yang dihapus yaitu *item* nomor 1. Setelah *item* tersebut dihapus nilai koefisien alpha pada dimensi ini meningkat dari 0,707 menjadi 0,757. *Item* tersebut dihapus karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* di bawah 0,2 Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas pada dimensi ini dapat dikatakan baik. Dimensi lain yang *item*nya mengalami penghapusan *item* adalah *Intellectual Stimulation*. Pada dimensi ini setelah *item* nomor 75 dihapus nilai koefisien alpha naik dari 0,798 menjadi 0,818. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

tingkat reliabilitas pada dimensi ini dapat dikatakan sangat baik *Item* tersebut dihapus karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* di bawah 0,2. Sementara pada 3 dimensi lainnya, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Leadership*, *Individualized Consideration*, tidak ada *item* yang dihapus dan masing-masing mempunyai nilai koefisien alpha di atas 0,8 sehingga realibilitas dari ketiga dimensi tersebut dapat dikatakan sangat baik

Setelah dilakukan penghapusan terhadap *item* yang tidak valid, jumlah total *item* untuk pengambilan data selanjutnya adalah 44, dengan keterangan jumlah soal : 6 *item Attributed Charisma*, 10 *item Idealized Influence*, 10 *item Inspirational Leadership*, 9 *item Intellectual Stimulation*, dan 9 *item Individualized Consideration*.

Berikut ini adalah hasil penghitungan koefisien alpha dari keempat dimensi kepemimpinan Transaksional:

Tabel 4.6. Hasil Uji Realibilitas dan Validitas *Item* Dimensi Kepemimpinan Transaksional Tahap Uji Coba

Dimensi	Koefisien Alpha	<i>Corrected Item-total correlation</i>	<i>Item</i> yang tidak valid	Jumlah <i>item</i> yang tidak valid	Koefisien Alpha setelah revisi
<i>Contingent Reward</i>	0,893	0,449 – 0,747	-	-	0,893
<i>Management By Exception (Active)</i>	0,596	0,108 – 0,529	21	1	0,646
<i>Management By Exception (Passive)</i>	0,693	0,016 – 0,717	11	1	0,762
<i>Laissez Faire</i>	0,893	0,534 – 0,819	-	-	0,893

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat dua dimensi yang mengalami penghapusan *item*, yaitu *Management By Exception (Active)* dan *Management By Exception (Passive)*. Pada *Management By Exception (Active)*, *item* nomor 21 dihapus karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* di bawah 0,2. Setelah *item* tersebut dihapus nilai koefisien alpha naik dari 0,596 menjadi 0,646. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas pada dimensi ini dapat

dikatakan baik. Sedangkan pada *Management By Exception (Passive)*, *item* yang hapus adalah nomor 11 juga karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* di bawah 0,2. Setelah *item* tersebut dihapus nilai koefisien alpha naik dari 0,693 menjadi 0,762. sehingga dapat dikatakan nilai realibilitasnya baik

Setelah dilakukan penghapusan terhadap *item* yang tidak valid, jumlah total *item* untuk pengambilan data selanjutnya adalah 27, dengan keterangan jumlah soal : 9 *item Contingent Reward*, 5 *item Management By Exception (Active)*, 5 *item Management By Exception(Passive)*, dan 8 *item Laissez Faire*

4.4.2.2. Uji Coba Alat Ukur Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah hasil penghitungan koefisien *alpha* dari ketiga dimensi komitmen organisasi setelah dilakukan uji coba alat ukur :

Tabel 4.7. Hasil Uji Realibilitas dan Validitas *Item* Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi	Koefisien Alpha	<i>Corrected Item-total correlation</i>	<i>Item</i> yang tidak valid	Jumlah <i>item</i> yang tidak valid	Koefisien Alpha setelah revisi
Komitmen afektif	0,694	- 0,050 – 0,579	19, 25	2	0,795
Komitmen kontinuans	0,822	0,208	0,698	-	0,822
Komitmen normatif	0,319	-,0391 – 0,393	3, 27, 30	3	0,778

Pada dimensi Komitmen afektif terdapat 2 *item* yang tidak valid yaitu *item* nomor 19 dan 25. Setelah kedua *item* tersebut dihapus nilai koefisien alpha pada dimensi ini meningkat dari 0,694 menjadi 0,795. Pada dimensi Komitmen kontinuans tidak ada *item* yang tidak valid. Selain itu diperoleh nilai koefisien alpha sebesar 0,822 yang berarti nilai realibilitas dimensi ini baik. Pada dimensi Komitmen normatif terlihat bahwa nilai koefisien alpha yang diperoleh sebesar 0,319. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai realibilitas pada dimensi Komitmen normatif cukup rendah. Tapi setelah butir nomor 3, 27, dan 30 dihapus nilai koefisien alphanya meningkat menjadi 0,778 yang menunjukkan nilai reliabilitas yang baik.

Secara keseluruhan jumlah *item* pada kuesioner Komitmen Organisasi setelah dilakukan uji realibilitas dan validitas adalah sebanyak 27 *item* dari jumlah sebelumnya 35.

4.4.3. Tahap pelaksanaan

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 19 Mei 2008 dengan menitipkannya kepada perusahaan tempat salah satu relasi peneliti bekerja. Peneliti menjelaskan cara pengisian kuesioner kepada relasi yang bekerja di perusahaan tersebut agar pengisian kuesioner dapat dilakukan dengan baik. Peneliti menyebarkan sebanyak 80 buah kuesioner, namun yang kembali hanya 73 buah. Dari 73 buah kuesioner tersebut, 3 kuesioner tidak dapat diolah karena tidak terisi dengan baik (seperti banyak pernyataan yang tidak diisi atau data kontrol yang tidak lengkap). Sehingga jumlah total kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 70 buah.

Perusahaan yang diteliti adalah PT. XYZ, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel (eceran) berbagai jenis produk seperti pakaian, peralatan olah raga, barang-barang keperluan sehari-hari, dan lain-lain. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan terdiri dari beberapa anak perusahaan yang menjadi pengecer produk sesuai dengan divisinya masing-masing. Saat PT. XYZ mempunyai karyawan kurang lebih sebanyak 200 orang.

4.4.4. Metode Pengolahan Data

Untuk menjawab masalah penelitian, peneliti melakukan pengujian statistik pada data yang telah terkumpul. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan perhitungan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Perhitungan statistik yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 13.0. Teknik statistik yang digunakan antara lain:

Untuk mengetahui gambaran umum subjek dan gambaran tingkat variabel digunakan deskripsi statistik seperti *mean* dan frekuensi. Lalu untuk melihat perbedaan skor kepemimpinan transaksional dan transformasional digunakan *paired sample t-Test*. Sedangkan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan

antara *mean* antara dua kelompok dalam variabel yang diukur digunakan *independent sample t-test*. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui pengaruh dimensi-dimensi dari suatu variabel terhadap variabel lainnya untuk itu digunakan *multiple regression* dengan metode *stepwise*. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan komitmen organisasi beserta ketiga dimensinya, digunakan *pearson product moment*. Untuk melihat perbedaan komitmen organisasi beserta ketiga dimensinya berdasarkan data kontrol, digunakan *One Way ANOVA*.

