



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KOMITMEN KEORGANISASIONAL PADA
CHEVRON INDONESIA COMPANY DIVISI *SCM (Supply
Chain Management)* DI JAKARTA**

SKRIPSI

**NUR AMALIA
0806349195**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM SARJANA REGULER
DEPOK
MEI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN KEORGANISASIONAL PADA CHEVRON INDONESIA
COMPANY DIVISI SCM (*Supply Chain Management*) DI JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

**NUR AMALIA
0806349195**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM SARJANA REGULER
DEPOK
MEI 2012**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA REGULER**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Nur Amalia

NPM : 0806349195

Tanda Tangan :

Tanggal : 5 Mei 2012



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA REGULER

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh,

Nama : Nur Amalia
NPM : 0806349195
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. Kusnar Budi M. Bus

Penguji : Drs. Pantius Drahen Soeling M. Si.

Ketua Sidang : Tutie Hermiati M.A

Sekretaris : Ixora Lundia, S. Sos. MS

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 5 Mei 2012

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya yang telah diberikan, maka skripsi mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta”** ini dapat diselesaikan oleh penulis tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Hal ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam terhadap pihak-pihak tersebut, yaitu:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksun, M.Si. selaku Ketua Program Sarjana Reguler Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
3. Dr. Roy Valiant Salomo, M.Soc.Sc., selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI
4. Umanto Eko Prasetyo, S.Sos., M.Si. selaku Sekretaris Program Sarjana Reguler Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
5. Ixora Lundia, S. Sos. MS selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga.
6. Prof. Dr. Chandra Wijaya M.Si., M.M. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan mata kuliah dari awal semester.
7. Drs. Kusnar Budi M. Bus selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan memberikan bimbingan selama proses pengerjaan skripsi ini.
8. Drs. Pantius Drahen Soeling M. Si. Selaku dosen SDM yang sudah memberikan ilmunya mengenai tema skripsi yang diambil ini.

9. Kedua orang tua, Papah dan Mamah (Nawawi Samawai dan Enur Nuryani) yang selalu memberikan semangat dan doanya untuk penyelesaian skripsi ini, serta Makdang Connie yang selalu mendorong untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga yang tinggal di jalan Sumatra yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Mbak Retno Sulistia, Mbak Vera Carla, Mbak Sari, dan karyawan *Supply Chain Management – Contract Category Management* di Chevron IndoAsia Business Unit yang telah mengayomi dan membimbing penulis selama pengambilan data untuk pembuatan skripsi ini.
12. Karyawan Departement SCM Chevron Indonesia Company lainnya yang telah menerima dan *mensupport* penulis selama menjalankan program magang dan penyusunan skripsi.
13. Raflesia Henki yang sudah menjadi motivator dan pemberi semangat selama penulis mengerjakan skripsi ini.
14. Vauriz Bestika, sahabat yang selalu memberikan semangatnya.
15. Sahabat niaga, khususnya Raldina Asdyanti, Moh Abdul Aziz, Khoirinnisa El Karimah, Almaz Ramadhania, Kartika Amalia, Nur Firdaus, Viranti Mustika Sari, Kamal Nurul Iswandi, Imam Catur, Haqi Maulana, dan Isnaeni Fitrahadi yang dengan segala hal telah membantu penyelesaian penyusunan skripsi ini.
16. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis berharap penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta”** dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Depok, Mei 2012

Nur Amalia

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Amalia

NPM : 0806349195

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Departemen : Ilmu Administrasi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen
Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company divisi SCM (*Supply
Chain Management*) di Jakarta**

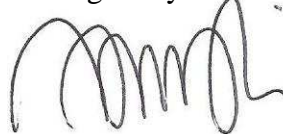
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 5 Mei 2012

Yang menyatakan



(Nur Amalia)

ABSTRAK

Nama : Nur Amalia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta**

Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional dipilih sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen keorganisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan Chevron Indonesia Company divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan teknik acak sistematis (*Systematic Random Sampling*) terhadap karyawan divisi SCM di Jakarta yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun yang berjumlah 33 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen keorganisasional.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, komitmen keorganisasional, Chevron Indonesia Company

ABSTRACT

Name : Nur Amalia
Study Program : Business Administration
Title : **The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment in Chevron Indonesia Company division of SCM (*Supply Chain Management*) in Jakarta**

In this study, transformational leadership is chosen as a variables that affect organizational commitment. This study aimed to examine the effect of transformational leadership on organizational commitment of the employee in Chevron Indonesia Company division of SCM (*Supply Chain Management*) in Jakarta. This study uses the quantitative approach with a survey method that using a systematic random technique (*Systematic Random Sampling*) from the SCM division at Jakarta employees who have worked more than three years, which in total 33 respondents. Results of this study shows that transformational leadership have a significant effect on organizational commitment.

Key words: transformational leadership, organizational commitment, Chevron Indonesia Company

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR DIAGRAM.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penelitian	7
1.5 Sistematika Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN LITERATUR	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.2 Konstruksi Model Teoritis	18
2.3 Model Analisis	24
2.4 Hipotesis.....	25
2.5 Operasionalisasi Konsep	26
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian.....	29

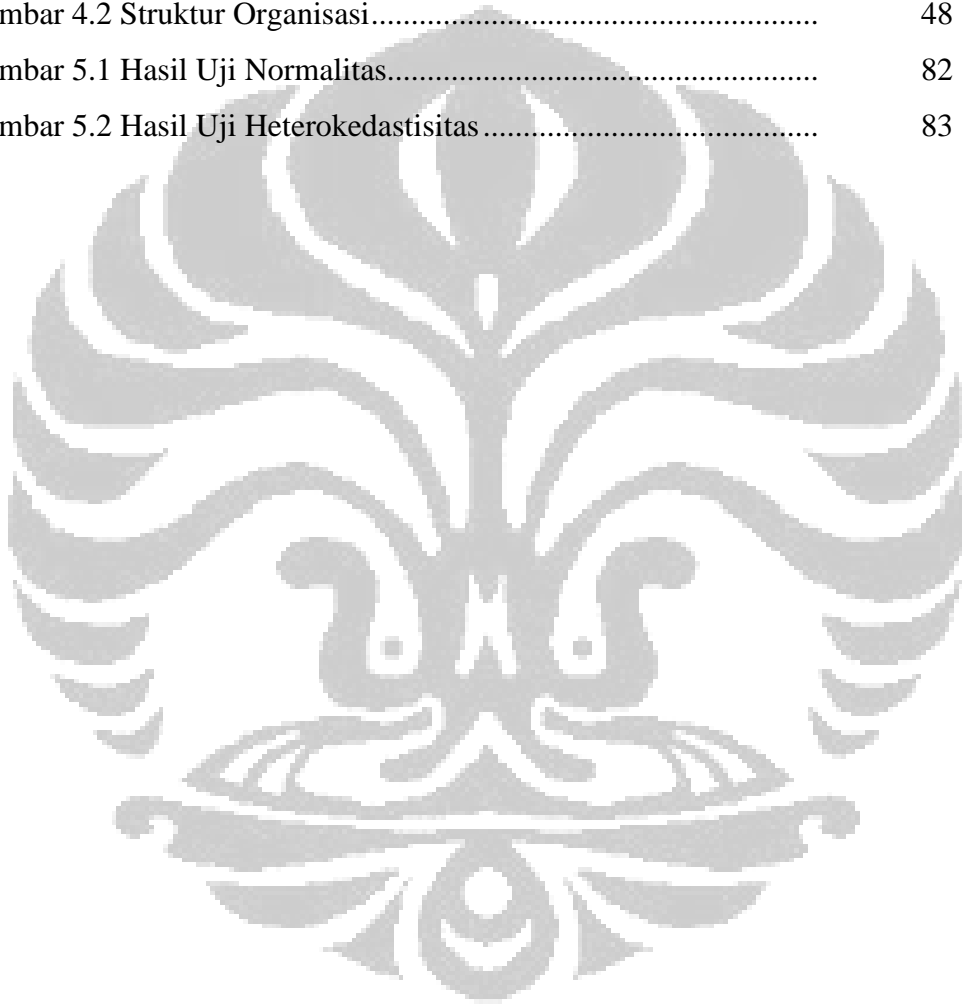
3.3 Populasi dan Penarikan Sampel	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5 Teknik Analisis Data.....	33
3.6 Batasan Penelitian	38
3.7 Keterbatasan Penelitian.....	38
BAB 4 GAMBARAN UMUM	39
4.1 Profil Perusahaan	39
4.2 Visi dan Strategi Perusahaan.....	41
4.3 Nilai-nilai Inti Chevron.....	44
4.4 Struktur Organisasi Chevron.....	48
4.5 Profil SCM Chevron	49
BAB 5 PEMBAHASAN.....	52
5.1 Uji Instrumen	52
5.2 Pembahasan Statistik.....	62
5.3 Pengujian Hipotesis.....	86
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	90
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran.....	90
DAFTAR REFERENSI	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka.....	15
Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep.....	15
Tabel 3.1 Ukuran Validitas.....	34
Tabel 5.1 Pengukuran Analisis Faktor.....	53
Tabel 5.2 Validitas Indikator Penelitian.....	54
Tabel 5.3 Pengukuran Analisis Faktor Setelah Pre-Test.....	58
Tabel 5.4 Validitas Indikator Penelitian Setelah Pre-Test.....	59
Tabel 5.5 Reabilitas Dimensi Penelitian.....	62
Tabel 5.6 Jenis Kelamin Responden.....	64
Tabel 5.7 Jabatan Responden.....	64
Tabel 5.8 Masa Kerja Responden.....	65
Tabel 5.9 Frekuensi Sebaran Dimensi <i>Ideal –charism</i>	66
Tabel 5.10 Frekuensi Sebaran Dimensi Pemimpin inspiratif.....	68
Tabel 5.11 Frekuensi Sebaran DIMensi Rangsangan intelektual.....	70
Tabel 5.12 Frekuensi Sebaran Dimensi Pertimbangan individu.....	72
Tabel 5.13 Frekuensi Sebaran Dimensi Komitmen Afektif.....	73
Tabel 5.14 Frekuensi Sebaran Dimensi Komitmen Normatif.....	76
Tabel 5.15 Frekuensi Sebaran DIMensi Komitmen Kontinuans.....	78
Tabel 5.16 Frekuensi Sebaran Pertanyaan Terbuka.....	79
Tabel 5.17 Uji Normalitas.....	83
Tabel 5.18 Hasil Uji <i>Glejser</i>	84
Tabel 5.19 Hasil Uji Linier.....	85
Tabel 5.20 Model Summary.....	86
Tabel 5.21 Tabel Anova.....	87
Tabel 5.22 Coefficients.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teori Maslow's Hierarcy	5
Gambar 2.1 Model Analisis	25
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	82
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	83



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 5.1 Frekuensi Alasan Pertanyaan Terbuka.....	80
--	----



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Harga Minyak, Permintaan, dan Kapasitas Produksi.....	1
--	---



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner

LAMPIRAN 2 Hasil SPSS

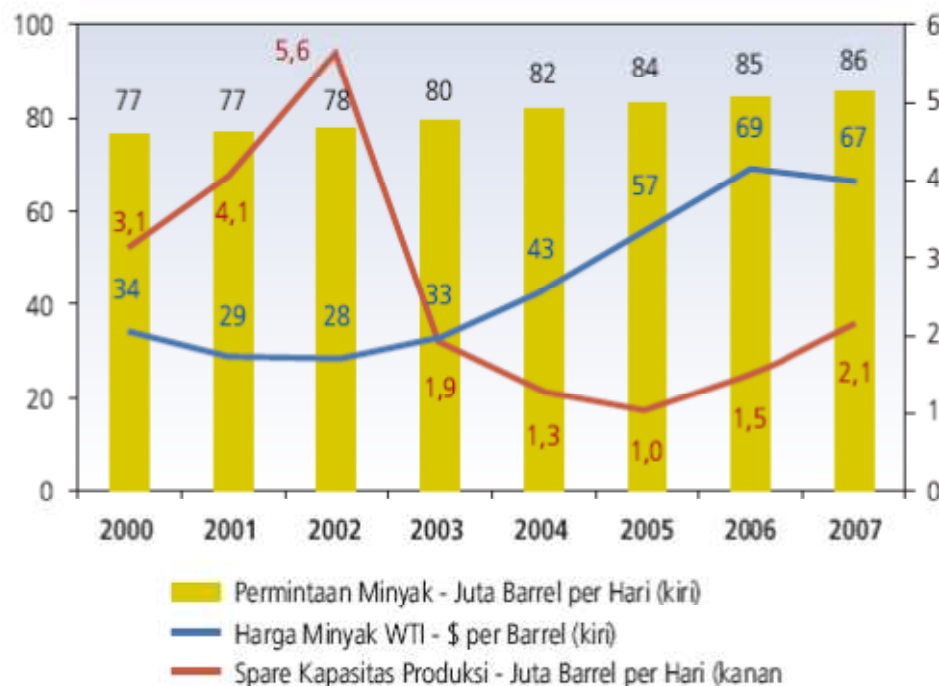
LAPMIRAN 3 DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lima tahun terakhir, ekonomi dunia telah mampu tumbuh di atas 4% per tahun yang lebih tinggi dari rata-rata tahun sebelumnya (1970-2006). Perkembangan ini didorong oleh pesatnya pertumbuhan ekonomi di Negara-negara berkembang serta kawasan Eropa. Perkembangan yang impresif ini diikuti dengan perdagangan dunia yang terus meningkat, dimana rata-rata pertumbuhan volume perdagangan dunia dalam tiga tahun terakhir mencapai 9,2%, lebih tinggi dari tren jangka panjangnya. Namun perkembangan ekonomi dunia yang impresif ini dibayangi oleh harga minyak yang terus meningkat. Kenaikan ini disebabkan oleh tingginya permintaan dunia dan terbatasnya pasokan (lihat grafik 1.1)



Grafik 1.1 Harga Minyak, Permintaan dan Kapasitas Produksi

Sumber: Energy International Agency (EIA)

Dalam grafik 1.1, dapat terlihat bahwa permintaan minyak dari tahun 2000 hingga 2007 terus meningkat setiap harinya. Namun, harga minyak dari tahun ke tahun pun semakin meningkat pula. Walaupun harga minyak semakin meningkat, masih banyak negara-negara di dunia yang terus memproduksi minyak karena permintaan minyak yang semakin bertambah pula. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di dunia yang memiliki sumber daya alam yang melimpah. Sumber daya minyak dan gas mencapai lebih dari 87,22 miliar barel dan 594,43 TSCF tersebar di seluruh negeri ini, menjadikan Indonesia sebagai tujuan investasi yang menarik pada sektor minyak dan gas bumi. (Kementerian ESDM, www.esdm.go.id)

Dinamika industri minyak dan gas bumi yang sudah berlangsung sejak lama menjadikan Indonesia lebih matang dalam mengembangkan kontrak dan kebijakan yang ada untuk mendukung investasi. Dukungan peraturan, insentif, dan penghormatan terhadap kontrak yang ada merupakan usaha pemerintah Indonesia untuk menjamin keberlangsungan investasi di Indonesia.

Sebagaimana diketahui, minyak dan gas merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui (*nonrenewable*). Sebelumnya Indonesia merupakan negara pengekspor neto minyak maupun gas bumi. Kini Indonesia merupakan pengimpor neto minyak bumi karena produksi nasional sudah tidak lagi mencukupi kebutuhan nasional. Walaupun sudah tidak lagi menjadi pengekspor minyak bumi, kegiatan produksi minyak dan gas bumi di Indonesia tidak sepenuhnya hilang. Masih banyak kegiatan produksi minyak dan gas bumi yang aktif mencari sumber-sumber yang baru.

Hampir seluruh kegiatan produksi minyak dan gas bumi yang ada di Indonesia dilakukan oleh perusahaan asing. Walaupun Pertamina merupakan perusahaan minyak lokal yang besar, namun seiring dengan berbagai kasus KKN peranan Pertamina dalam eksplorasi dan penambangan migas masih jauh tertinggal dari perusahaan asing yang lebih muda seperti Chevron Indonesia Company. Chevron Indonesia Company (selanjutnya disebut dengan CICO) merupakan perusahaan asing yang bergerak di bidang perminyakan dan gas geothermal. Perusahaan asing ini merupakan perusahaan

minyak yang mampu bersaing dengan Pertamina. CICO merupakan perusahaan minyak yang terbesar di Indonesia karena mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produksinya yang terus berkembang.

Di samping itu, mergernya dengan Texaco pada tahun 2001 dan kiperahnya mengakuisisi Unocal pada tahun 2005 menjadikan Chevron salah satu perusahaan minyak terbesar di dunia. Di tahun 2005 saja produksi minyak Chevron mencapai 2,5 juta barel per hari. Perusahaan yang telah 80 tahun beroperasi di Indonesia ini sempat memproduksi 1 juta barel minyak per hari. Saat ini produksi minyak Chevron 450 ribu barel per hari dari operasinya di Provinsi Riau melalui empat wilayah inti: Rumbai, Minas, Duri, dan Dumai,.

Sementara itu, bagi karyawan yang mendambakan karier *go international*, bekerja di Chevron sangat menjanjikan. Perusahaan asing yang berdiri pada 1879 ini memiliki perwakilan di 180 negara di empat benua: Afrika, Asia, Amerika, dan Eropa.

Dalam melakukan kegiatannya, CICO membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang sangat banyak. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mendukung proses kegiatan produksi minyak di lapangan maupun operasional. Dengan sumber daya manusia yang banyak, dibutuhkan seorang sosok pemimpin yang dapat mengolah sumber daya manusia yang banyak agar mampu memiliki komitmen yang kuat pada organisasi serta tetap meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Pemimpin sering disebut sebagai orang yang kuat dan dinamis yang dapat mempengaruhi manajemen organisasi (Bono & Judge, 2003). Dalam konteks organisasi, kepemimpinan dipandang sebagai kekuatan utama yang menentukan daya saing dalam organisasi ekonomi global (Bass & Avolio, 1993, 1994; Bryman, 1992; Ismail *et al*, 2009). Pemimpin dikatakan sebagai pemain ujung tombak organisasi karena ia yang membuat segala keputusan akhir. Keputusan yang diambilnya tersebut tidak hanya sebuah keputusan belaka tapi dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin memikirkan berbagai faktor internal maupun eksternal dari organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya. Hal tersebut dilakukannya untuk meminimalkan kesalahan dalam keputusan. Pengambilan keputusan ini tentunya berjalan selaras

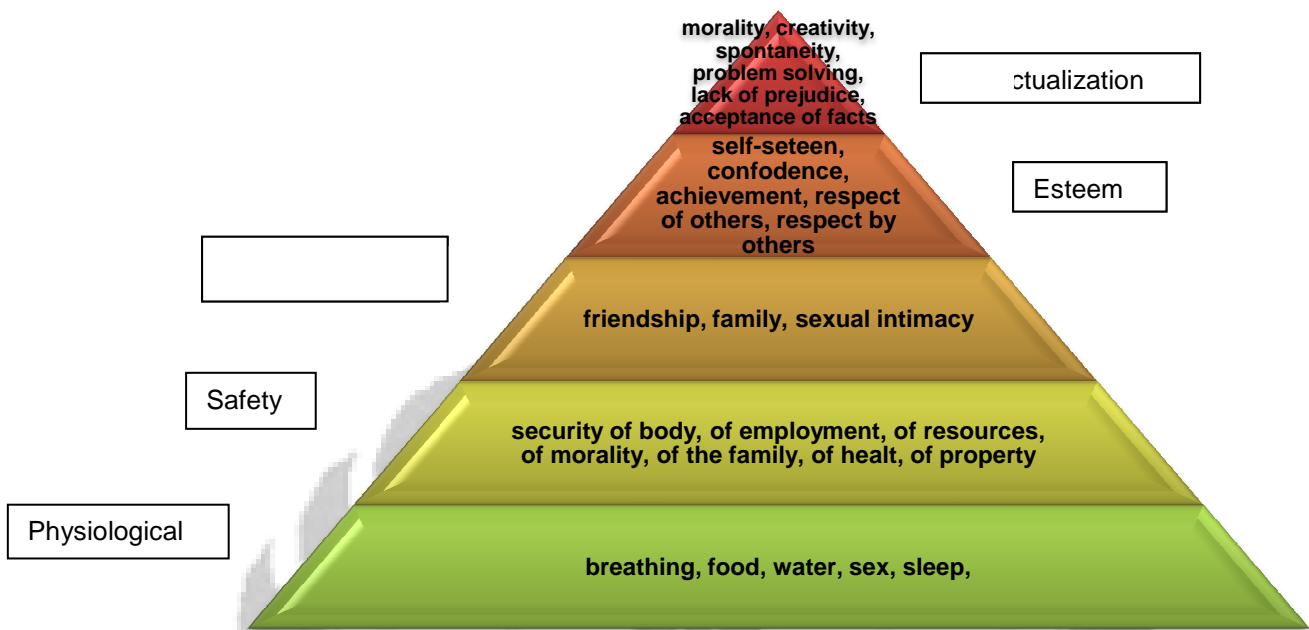
dengan tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi persaingan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan saja, tetapi memiliki sumber daya lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan, para pemimpin sering memilih gaya tertentu interaksi yang dapat mewakili nilai-nilai dan motivasi, kebutuhan dan keinginan, aspirasi dan harapan dari pemimpin dan pengikut (Howell & Avolio, 1993; Hartog *et al* 1997; Ismail *et al*, 2010). Banyak sarjana berpikir bahwa gaya interaksi berbasis kontemporer dan tradisional memiliki perlakuan yang berbeda dan dapat dikategorikan dalam dua bentuk utama, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kedua gaya kepemimpinan sangat penting untuk memotivasi karyawan untuk mencapai strategi organisasi dan tujuan (Howell & Avolio, 1993; Humphrey, 2002;. Ismail *et al*, 2009b).

Dalam era persaingan global, banyak organisasi yang menggeser paradigma gaya kepemimpinan, dari kepemimpinan transaksional ke kepemimpinan transformasional sebagai cara untuk mencapai strategi dan tujuan (Bass, 1994, 1999, Howell & Avolio, 1993; Ismail *et al*, 2010). Menurut para ahli kepemimpinan organisasi, seperti Bass (1994), Bass dan Avolio (1994), dan Hartog *et al*. (1997), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh dari pengikutnya menuju kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi. Ketika perkembangan ini terjadi, maka hal tersebut dapat memotivasi pengikutnya untuk bersatu, memiliki tujuan dan mengubah kepercayaan (Bass, 1994, 1999; Bycio *et al*, 1995.), dan mewujudkan harapan di luar diri mereka-kepentingan untuk mencapai kepentingan organisasi. Hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan dengan lingkungan organisasi yang dinamis (Bartram & Casimir, 2007; Hartog *et al* 1997; Pillai *et al*, 1999; Twigg *et al*, 2008).

Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan teori *Maslow* mengenai hirarki kebutuhan. Dalam teori *Maslow* kepemimpinan transformasional sangat cocok pada level yang lebih tinggi, seperti pada gambar 1.1 pada level

paling atas, *self esteem* dan *self actualization* dibutuhkan untuk pemimpin transformasional yang sukses.



Gambar 1.1 Teori Maslow's Hierarchy

Sumber : The Transformational Leadership Report
www.transformationalleadership.net

Selain kepemimpinan, keefektifan dan kelangsungan hidup suatu organisasi sangat tergantung oleh individual yang bekerja di dalamnya. Kinerja maksimal mereka sangat dibutuhkan oleh organisasi demi terciptanya kemajuan bagi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Pada organisasi yang besar tentunya sumber daya manusianya lebih unggul dibandingkan dengan sumber daya manusia pada organisasi yang kecil. Organisasi atau perusahaan yang besar lebih unggul karena perusahaan besar lebih memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan

menjadikannya sebuah *human capital* atau *asset* penting dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tergantung dari pemimpinnya yang mampu mengelolanya dengan baik.

Seperti halnya perusahaan CICO yang memiliki bentuk kepemimpinan yang efektif dalam mengelola karyawannya. Kepemimpinan efektif ini terlihat dari pemimpin CICO yang memiliki kharismatik tinggi dihadapan karyawannya. Hal ini dilihat dari pergantian pemimpin pada divisi SCM Jakarta yang tetap didukung oleh karyawannya walaupun pemimpinnya masih terbilang baru. Pemimpin kharismatik merupakan salah satu ciri-ciri kepemimpinan transformasional. Menurut Robert House kepemimpinan yang efektif adalah yang menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan kharismatiknya. Dengan kharismanya pemimpin transformational akan menantang bawahannya untuk melahirkan karya istimewa. Jika dilihat latar belakang sebelumnya pemimpin tersebut pernah menjabat sebagai pemimpin divisi HRD yang kegiatannya tentu berbeda dengan divisinya sekarang yaitu bidang pengadaan. Pemimpin SCM yang baru tersebut sudah memiliki sikap kharismatik karena karyawan SCM Jakarta di CICO tidak ada yang melakukan kontra terhadap pemimpin baru.

Sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan. Bass (1985) dalam Sunarsih (2001) dan Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

1.2 Pokok Permasalahan

Kepemimpinan yang ada di CICO merupakan kepemimpinan yang cenderung mengedepankan motivasi karyawannya. Kepemimpinan yang memotivasi karyawannya ini dengan sikap kharismatik pemimpin termasuk ciri-ciri kepemimpinan transformasional. Langkah yang dilaksanakan pemimpin gaya transformasional ini biasanya membicarakan dengan pengikutnya bagaimana pentingnya kinerja mereka, bagaimana bangga dan yakinnya mereka sebagai anggota kelompok, bagaimana istimewanya kelompok yang akan menghasilkan karya luar biasa. Kepemimpinan seperti ini tentunya akan berpengaruh terhadap komitmen keorganisasional karyawan Chevron sendiri terlebih adanya kasus pergantian pemimpin. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, pokok permasalahan yang dapat diambil, yaitu:

1. Bagaimana penerapan Kepemimpinan Transformasional di CICO?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada CICO divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Penerapan Kepemimpinan Transformasional di CICO.
2. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada CICO divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta.

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian penulis yaitu:

1. Signifikansi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan komitmen keorganisasional.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan, khususnya bagian SCM (Supply Chain Management) Chevron Indonesia Company Jakarta, dalam mengelola gaya kepemimpinan terutama kepemimpinan transformasional dan komitmen keorganisasional karyawannya. Penelitian ini juga bermanfaat bagi karyawan CICO sendiri dalam melakukan kegiatannya terkait komitmen keorganisasional.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM di Jakarta” ini terbagi atas beberapa bagian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang penelitian yang mendasari memilih judul penelitian yakni mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM di Jakarta”. Bab ini juga penulis memaparkan Perumusan Masalah serta Tujuan dilakukannya penelitian ini. Penulis juga memaparkan mengenai Signifikansi Penelitian yang merupakan manfaat dari penelitian ini dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 ini secara garis besar terdiri dari Tinjauan Pustaka, Konstruksi Model Teoritis, Model Analisis, dan Hipotesis. Bab ini memaparkan penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang dilakukan oleh penulis. Pemaparan pemikiran dasar dari para penulis terdahulu tersebut disajikan dalam bentuk tinjauan pustaka yang menggunakan variabel

kepemimpinan transformasional maupun komitmen keorganisasional. Penulis juga memaparkan konsep teori yang akan digunakan untuk penelitian di Chevron ini sebagai bahan acuan yang menyesuaikan kondisi penelitian. Penulis memaparkan model analisis yang akan digunakan yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Pemaparan hipotesis juga ditampilkan penulis sebagai hasil sementara penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 merupakan penjelasan metode yang dipilih dalam melaksanakan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM di Jakarta” yang meliputi pendekatan penelitian yang kuantitatif. Penulis menggunakan jenis penelitian murni dan bersifat eksplanatif. Di BAB ini penulis juga memaparkan populasi dan sampel yang diambil adalah dengan teori Irawan yaitu 30% dari populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah survey berupa kuesioner yang akan dianalisis dengan beberapa uji menggunakan aplikasi SPSS versi 19.0.

BAB 4 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

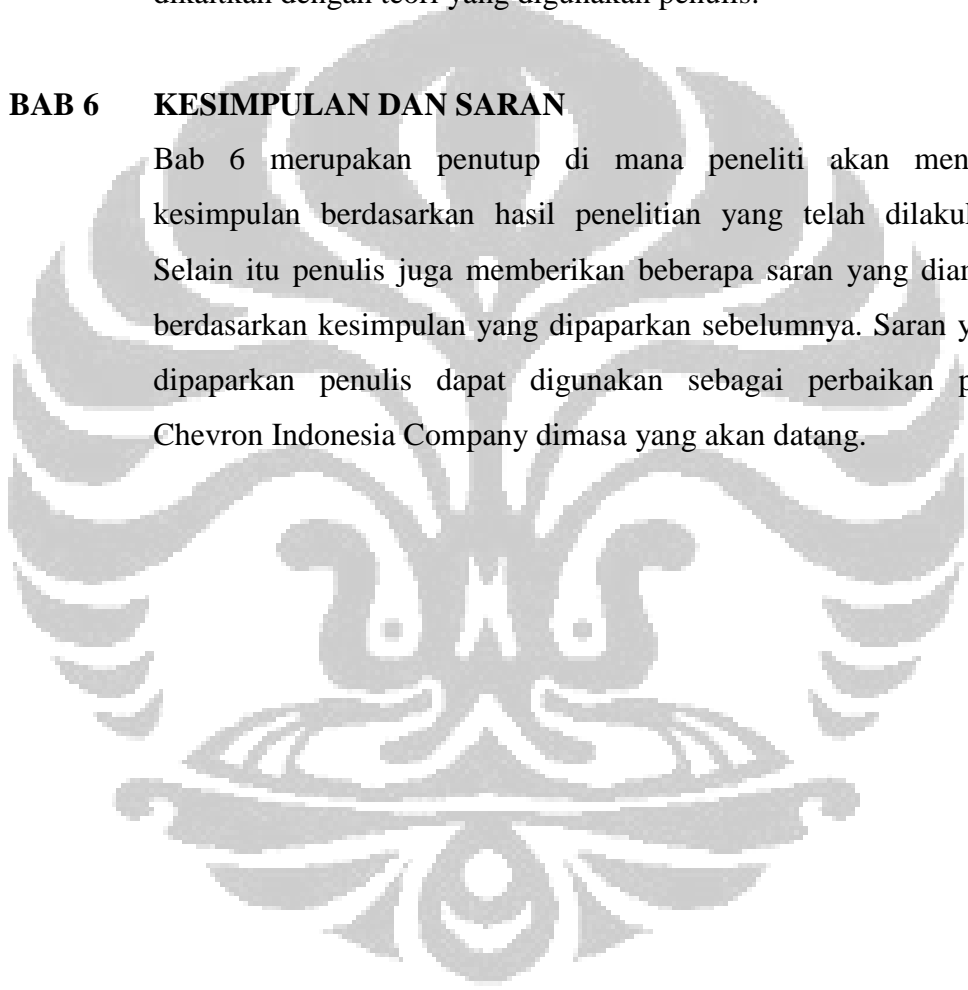
Pada Bab ini, penulis menguraikan profil perusahaan Chevron Indonesia Company. Penulis juga memaparkan visi dan misi perusahaan serta strategi yang digunakan untuk mencapai visi Chevron. Pemaparan nilai-nilai yang dimiliki CICO juga dipaparkan oleh penulis yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Penulis memaparkan profil SCM di CICO pula untuk mendapatkan gambaran keadaan divisi SCM yang merupakan tempat penelitian ini.

BAB 5 ANALISIS MASALAH

Bab 5 ini menguraikan hasil penelitian mengenai variabel-variabel penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM di Jakarta” dan menjawab perumusan permasalahan yang telah dipaparkan pada bab pendahuluan. Bab ini membahas masalah yang disesuaikan dengan data temuan di lapangan dan dikaitkan dengan teori yang digunakan penulis.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 6 merupakan penutup di mana peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu penulis juga memberikan beberapa saran yang diambil berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan sebelumnya. Saran yang dipaparkan penulis dapat digunakan sebagai perbaikan pada Chevron Indonesia Company dimasa yang akan datang.



BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

Bab ini terdiri dari dua bagian, yaitu kerangka teori dan metode penelitian. Bagian kerangka teori menjabarkan tentang tinjauan pustaka, kerangka teori, hipotesis dan operasionalisasi konsep sedangkan pada bagian metode penelitian menjabarkan tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan dan analisis data.

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta", peneliti perlu melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya. Di sini peneliti mengambil empat hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pembanding dalam penelitian mengenai kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Penelitian pertama, yaitu dilakukan oleh Irina Auruma dalam tesisnya berjudul "**Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Transaksional & *Laissez Faire* terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi Tahun 2006**". Pendekatan penelitian yang dilakukan Irina adalah pendekatan Kualitatif. Penelitian berdasarkan tujuan, Irina menggunakan analitik deskriptif. Kemudian penelitian berdasarkan manfaat, Irina melakukan penelitian murni karena untuk penyelesaian tesisnya. Penelitian yang berdasarkan dimensi waktu, Irina menggunakan *cross sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu saja.

Teori yang digunakan dalam penelitian Irina antara lain Kepemimpinan transaksional yang menghasilkan tiga dimensi. Penelitiannya menggunakan teori dari Bass yang membagi Kepemimpinan transformasional menjadi empat dimensi. Selain teori kepemimpinan transaksional dan transformasional, Irina juga membahas mengenai teori kepemimpinan *Laissez Faire* yang cenderung bebas. Irina juga menjelaskan variabel kepuasan kerja hingga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Irina

menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua instrumen Kuesioner (kepemimpinan multifaktor / MLQ dan kepuasan kerja Abdurahman).

Persamaan penelitian pertama ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu kepemimpinan transformasional sehingga memiliki relevansi dengan judul penelitian penulis. Sementara itu, perbedaannya adalah objek dalam penelitian yang digunakan Irina adalah seluruh Puskesmas yang ada di wilayah Bekasi, sedangkan penulis menggunakan objek karyawan divisi SCM Chevron Indonesia Company di Jakarta.

Penelitian kedua, yaitu dilakukan oleh Mohammad Ghozali dalam skripsinya yang berjudul **"Perbedaan Komitmen Organisasi antara Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transaksional dengan Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transformasional"**. Pendekatan penelitian yang dilakukan Ghozali adalah pendekatan Kuantitatif. Penelitian berdasarkan tujuan, penulis menggunakan tujuan deskriptif. Kemudian penelitian berdasarkan manfaat, penulis melakukan penelitian murni karena untuk penyelesaian skripsinya. Penelitian yang berdasarkan dimensi waktu, penulis menggunakan *cross sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu saja.

Teori yang digunakan Ghozali antara lain Perusahaan Ritel, komitmen keorganisasional Allen Meyer, *antecedent* atau faktor yang mempengaruhi komitmen keorganisasional, konsekuensi dari komitmen keorganisasional itu sendiri, dan cara mengukur komitmen keorganisasional, teori kepemimpinan transaksional dan transformasional. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua instrumen Kuesioner (kepemimpinan multifaktor / MLQ dan OCS atau *Organizational Commitment Scale*).

Persamaan penelitian kedua ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu kepemimpinan transformasional sehingga memiliki relevansi dengan judul penelitian yang dilakukan penulis. Sementara itu, perbedaannya adalah objek dalam penelitian yang digunakan Ghozali adalah karyawan tetap yang levelnya staf dan

memiliki pengalaman minimal satu tahun serta memiliki latar pendidikan minimal lulusan SMU, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan objek seluruh karyawan dengan minimal sudah bekerja selama tiga tahun di divisi SCM Chevron Indonesia Company di Jakarta.

Penelitian ketiga, yaitu dilakukan oleh Rita Rilyawati dalam tesisnya yang berjudul **"Analisa Pengaruh Hubungan Budaya Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di BNI Kantor Cabang Gambir"**. Pendekatan penelitian yang dilakukan Rita adalah pendekatan Kuantitatif. Penelitian berdasarkan tujuan, penulis menggunakan deskriptif. Kemudian penelitian berdasarkan manfaat, penulis melakukan penelitian murni karena untuk penyelesaian tesisnya. Penelitian yang berdasarkan dimensi waktu, penulis menggunakan *cross sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu saja.

Teori yang digunakan peneliti antara lain Kinerja pegawai, Budaya Organisasi yang meliputi fungsi dan cirinya, Teori Motivasi dan faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri, Dimensi kepemimpinan transaksional dan transformasional, serta hubungan antara budaya kerja, motivasi, kepemimpinan transformasional, dan kinerja. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Persamaan penelitian ketiga ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah digunakannya variabel yang sama, yaitu kepemimpinan transformasional sehingga memiliki relevansi dengan judul penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Sementara itu, perbedaannya adalah objek dalam penelitian yang digunakan peneliti adalah karyawan BNI di kantor cabang Gambir dengan jabatan tertinggi sampai terendah dan statusnya pegawai tetap, kontrak, dan honorer, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan objek karyawan divisi SCM pada Chevron Indonesia Company di Jakarta.

Penelitian terakhir, yaitu dilakukan oleh Nazim Ali, Muhammad Atiq Ali Babar, Sudhair Abbas Bangash dalam jurnal penelitian yang berjudul ***"Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment***

amongst Medical Representatives of National and Multinational Pharmaceuticals Companies, Pakistan (An Empirical Study)”.

Teori yang digunakan peneliti tersebut antara lain teori kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang memiliki dimensi masing-masing. Teori kepemimpinan ini diimplementasikan peneliti dengan proses pengumpulan data yang dilakukan secara membagikan kuesioner yaitu MLQ dan OCS dengan penilaian dimensi masing-masing indikator.

Persamaan penelitian terakhir ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah penggunaan variabel yang sama, yaitu kepemimpinan transformasional. Sementara itu, perbedaannya terletak pada objek penelitiannya. Nazim menggunakan objek perusahaan *medical Pharmaceuticals Companies* di Pakistan, sedangkan penulis menggunakan perusahaan minyak yaitu *Chevron Indonesia Company*, Jakarta.

Kedudukan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap keempat penelitian sebelumnya di atas memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu sama-sama menggunakan konsep kepemimpinan transformasional. Secara ringkas penjelasan dari keempat tinjauan pustaka di atas dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Tinjauan Pustaka

	Peneliti Pertama	Peneliti Kedua	Peneliti Ketiga	Peneliti Keempat	Penelitian yang dilakukan
1. Nama	Irina Auruma	Mohammad Ghozali	Rita Rilyawati	Nazim Ali, Muhammad Atiq Ali Babar, Sudhair Abbas Bangash	Nur Amalia
2. Judul	Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Transaksional & <i>Laissez Faire</i> terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi Tahun 2006	Perbedaan Komitmen Organisasi antara Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transaksional dengan Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transformasional (Sebuah Studi pada Perusahaan Ritel)	Analisa Pengaruh Hubungan Budaya Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di BNI Kantor Cabang Gambir	Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment amongst Medical Representatives of National and Multinational Pharmaceuticals Companies, Pakistan (An Empirical Study). <i>Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business</i> volume 2 No 18, February 2011.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (<i>Supply Chain Management</i>) di Jakarta
3. Pendekatan penelitian	Kualitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
4. Jenis penelitian berdasarkan tujuan	Analitik Deskriptif	Deskriptif	deskriptif	-	Eksplanasi
5. Jenis penelitian berdasarkan manfaat	Murni	Murni	Murni	-	Murni

6. Jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu	<i>Cross sectional</i>	<i>Cross sectional</i>	<i>Cross sectional</i>	-	<i>Cross sectional</i>
7. Konsep	Kepuasan Kerja (pengertian, teori, faktor yang mempengaruhi), Kepemimpinan (teori), kepemimpinan Transaksional, transformasional, <i>Laissez Faire</i> (dimensi)	Perusahaan Ritel, komitmen organisasi (pengertian, <i>antecedent</i> , konsekuensi, cara mengukur), kepemimpinan (teori), kepemimpinan transaksional dan transformasional (dimensi, cara mengukur, dinamika dengan komitmen organisasi)	Kinerja pegawai, Budaya Organisasi (fungsi dan ciri), motivasi (pengertian, teori, faktor yang mempengaruhi), kepemimpinan (transaksional dan transformasional), pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dan pengaruh budaya kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja	Leadership (transactional leadership and transformational leadership)	Gaya Kepemimpinan Transaksional (pengertian), Gaya Kepemimpinan Transformasional (pengertian), dan Komitmen Keorganisasional (Allen Mayer)
8. Teknik pengumpulan data	Survei dengan dua instrumen Kuesioner (kepemimpinan multifactor/MLQ dan kepuasan kerja Abdurahman)	Survei berupa Kuesioner (MLQ dan OCS Allen & Meyer)	Survei berupa Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi	Survei berupa Kuesioner (MLQ dan OCS)	Survei berupa Kuesioner (MLQ dan OCS)
9. Hasil Temuan	1. Tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja Staf puskesmas di kabupaten bekasi.	1. Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan yang	1. Pengaruh positif yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja	1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan	Dapat dilihat pada Bab 4 Analisis.

	<p>2. Tidak ada hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja Staf puskesmas di kabupaten bekasi.</p> <p>3. Tidak ada hubungan antara kepemimpinan <i>laissez faire</i> dengan kepuasan kerja Staf puskesmas di kabupaten bekasi.</p> <p>4. Ada hubungan antara dimensi <i>attributed charismatic</i> dengan kepuasan kerja Staf puskesmas di kabupaten bekasi.</p> <p>5. Tidak ada hubungan antara dimensi <i>idealized influence</i> dengan kepuasan kerja staf Puskesmas di kabupaten bekasi</p> <p>6. Tidak ada hubungan antara dimensi <i>inspirational motivation</i> dengan kepuasan kerja staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi</p> <p>7. Tidak ada hubungan antara dimensi <i>intellectual simulation</i> dengan kepuasan kerja staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi</p> <p>8. Tidak ada hubungan antara dimensi <i>individual consideration</i> dengan kepuasan kerja staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi</p> <p>9. Tidak ada hubungan antara dimensi <i>contingent reward</i> dengan kepuasan kerja staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi</p> <p>10. Tidak ada hubungan antara dimensi <i>management by exception active</i> dengan kepuasan kerja staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi</p> <p>11. Tidak ada hubungan antara dimensi <i>management by exception passive</i> dengan kepuasan kerja staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi</p>	<p>dipimpin oleh pemimpin transaksional dengan karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional.</p> <p>2. Terdapat perbedaan komitmen afektif yang signifikan antara karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transaksional dengan karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional.</p> <p>3. Tidak terdapat perbedaan komitmen normatif yang signifikan antara karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transaksional dengan karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional.</p> <p>4. Tidak terdapat perbedaan komitmen kontinuans yang signifikan antara karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transaksional dengan karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional.</p>	<p>pegawai BNI cabang utama Gambir.</p> <p>2. Faktor motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai BNI cabang utama Gambir.</p> <p>3. Pengaruh positif yang kuat antara factor kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai BNI cabang utama Gambir.</p> <p>4. Ketiga variabel di atas secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BNI Gambir.</p>	<p>komitmen organisasi.</p> <p>2. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi.</p> <p>3. koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan bahwa 18% dari varians komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional</p> <p>4. Gaya kepemimpinan transaksional merupakan prediktor yang lebih kuat daripada gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.</p>	
--	---	---	---	--	--

Sumber: Data Olahan Penulis Mei 2012

Pada tabel tinjauan pustaka tersebut, penulis memaparkan bahwa penelitian yang dilakukannya didasari dari penelitian terdahulu. Penulis melihat penelitian terdahulu dengan mengambil persamaan variabel pada jurnal Nazim Ali yaitu kepemimpinan transformasional dan komitmen keorganisasional. Penulis juga memilih teknik pengumpulan data *survey* berupa kuesioner berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu yang menurut penulis dapat dikatakan valid. Dengan empat penelitian sebelumnya, penulis melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional pada perusahaan CICO di Jakarta.

2.2 Konstruksi Model Teoritis

Dalam penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta”, dilakukan peninjauan terhadap konsep-konsep utama yang terdapat dalam penelitian. Beberapa konsep utama tersebut antara lain, konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional serta konsep komitmen keorganisasional. Konsep tersebut perlu dipahami untuk memudahkan pembaca memahami penelitian yang dilakukan penulis.

2.2.1 Komitmen Keorganisasional

Untuk dapat bertahan, organisasi memerlukan karyawan yang berkomitmen organisasinya tinggi (Seniati, 1996). Menurut Greenberg dan Baron (2003), karyawan yang memiliki komitmen keorganisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif, sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001). Sedangkan menurut Hatmoko (2006), Komitmen keorganisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran,

nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut Porter *et al.* (1973) komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasinya, dan yang mempengaruhi keputusan karyawan tersebut untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1997) juga menjelaskan bahwa komitmen keorganisasional dibagi menjadi tiga komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Tiga bentuk komitmen organisasi tersebut yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri dan individu tersebut ingin (*want*) melakukan sesuatu. Komitmen afektif berkaitan dengan persamaan nilai-nilai individual dan organisasi.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan biaya dan benefit individual antara tetap tinggal di organisasi atau meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan mereka perlu (*need*) melakukan sesuatu.
3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu

organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut dan mereka merasa ada sesuatu yang seharusnya (*ought/should*) mereka lakukan.

Berdasarkan uraian mengenai komitmen keorganisasional dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis memilih komitmen keorganisasional dari Allen dan Meyer sebagai variabel dependen. Alasan penulis memilih teori Allen dan Meyer didasarkan bahwa komitmen organisasi dari Allen dan Meyer merupakan konsep komitmen organisasi yang dibentuk berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan masih terus diteliti.

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki berbagai pengertian dari para tokoh tergantung sudut pandang yang digunakan. Bass (1981) mengemukakan bahwa definisi kepemimpinan adalah sebuah interaksi diantara sesama anggota grup namun memiliki seorang pemimpin yang merupakan agen perubahan yang aksinya dapat mempengaruhi orang lain melebihi aksi orang lain terhadap dirinya. Robbins (1998) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah grup dalam mencapai tujuan.

Selain itu, definisi kepemimpinan dirangkum oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di dalam bukunya yang berjudul *Management of Organizational Behaviour* yang berisi berbagai pengertian dari George P. Terry, Robert Tannenbaum, dan Harold Koontz and Cyril O'Donnell dan disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu.

2.2.2.1 Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional berfokus pada biaya manfaat, dimana pertukaran komoditas (misalnya, penghargaan) dan melakukan pekerjaan berdasarkan peran kerja dan persyaratan telah menjadi instrumen utama untuk mencapai tujuan organisasi dan pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini cocok

untuk praktik di lingkungan organisasi stabil (Robbins & Coulter, 2005; Pounder, 2002). Menurut Robbins (2003) kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi bawahannya dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Kepemimpinan transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi dan untuk memotivasi agar bawahannya mau melakukan tanggung jawabnya, para pemimpin ini sangat mengandalkan sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya (*reward and punishment*) (Robbins, 2003).

Menurut Burns (1978) seperti yang dikutip Yukl (1998), kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memotivasi para pengikut dengan menunjuk pada kepentingan diri sendiri. Bass mendefinisikan kepemimpinan transaksional lebih luas daripada Burns karena ia membaginya dalam beberapa dimensi, yaitu:

a. *Contingent Reward*

Pemimpin belum mempercayai kemampuan bawahannya dan memberikan kesempatan kepadanya untuk memperlihatkan kemampuannya. Kesungguhan (motivasi) kerjanya ditimbulkan melalui *reward* yang setimpal dengan prestasi kerjanya.

b. *Management by Exception Active*

Adanya kepercayaan terhadap bawahan, namun belum banyak sehingga memerlukan pengawasan. Manajer aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahan agar mereka tidak gagal dalam melaksanakan pekerjaan, atau agar kesalahan dan kegagalan bawahan dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.

c. *Management by Exception Pasive*

Kepercayaan akan kemampuan bawahan telah menjadi lebih besar sehingga pengawasannya tidak terlalu ketat dan atasan percaya bahwa bawahan telah dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Manajer baru bertindak ketika telah terjadi kegagalan bawahan

untuk mencapai tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius.

2.2.2.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2003) adalah kepemimpinan yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma. Kepemimpinan transformasional memiliki empat fitur penting: rangsangan intelektual, pertimbangan individual, individu dipengaruhi tempo dan mempengaruhi perilaku individu (Avolio *et al*, 1999; Bass & Avolio, 1993, 1994, Ismail *et al*, 2010; Pillai *et al*, 1999) rangsangan intelektual sering dipandang sebagai seorang pemimpin yang peduli, rasionalitas logika intelijen, dan pemecahan masalah untuk berhati-hati dalam organisasi (Dionne *et al*, 2003.). Pemimpin menerapkan pendekatan ini melalui stimulasi pengikutnya untuk menguji kembali cara-cara tradisional dalam melakukan sesuatu, penggunaan alasan sebelum mengambil tindakan dan mendorong mereka untuk mencoba pendekatan baru dan kreatif (misalnya, sebuah tugas yang menarik dan menantang) (Bass & Avolio, 1994 ; Yammarino & Dubinsky, 1994).

Kepemimpinan transformasional sering diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh-sungguh bekerja menuju sasaran pada tingkatan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Bass dan Avolio (1993) juga mengemukakan lima dimensi dalam kepemimpinan transformasional yang disebutnya sebagai “*the four I’s*” yaitu:

- a. *Idealized influence – charism* (Pengaruh ideal – Kharisma)
Dimensi ini menggambarkan perilaku seorang pemimpin yang berkarisma yang dapat membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.
- b. *Inspirational Leadership/Motivation* (pemimpin inspiratif)
Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar-standar yang tinggi,

memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai, sehingga bawahan merasa mampu melakukan tugas dan pekerjaannya.

c. *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual)

Pemimpin mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif, memberikan solusi kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan dan mampu memotivasi bawahan untuk mencari pendekatan dan melakukan terobosan baru dalam melaksanakan tugas perusahaan.

d. *Individual Consideration* (pertimbangan individu)

Pemimpin mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan pengembangan karir bawahannya.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis memilih kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1993) sebagai variabel independen. Alasan penulis memilih teori Bass dan Avolio (1993) didasari dari:

- Kepemimpinan Transformasional memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas lebih baik dari apa yang bawahan inginkan dan bahkan lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya. Menurut Hartanto kepemimpinan seperti ini sejak awal akan menimbulkan kesadaran dan komitmen yang tinggi dari kelompok terhadap tujuan dan misi organisasi serta akan membangkitkan komitmen para pekerja untuk melihat dunia kerja melampaui batas-batas kepentingan pribadi demi untuk kepentingan organisasi. Berdasarkan teori Hartanto, maka penulis memilih kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasional.

2.2.3 SCM (*Supply Chain Management*)

Supply Chain Management (SCM) adalah suatu konsep yang berasal dari *supply system* yang dipelopori oleh Toyota untuk mengkoordinasi dan

mengatur *supplier* untuk mengurangi *waste* (pemborosan) dalam produksinya. SCM tidak jauh berbeda dari pengertian *lean supply*, *Just in Time (JIT)* dan manajemen logistic (Vrijhoef dan Koskela, 1999). *Supply Chain Management (SCM)* bertujuan untuk menyeragamkan fungsi-fungsi dalam perusahaan dan seluruh *supplier*-nya untuk ketepatan aliran material jasa, dan informasi yang dibutuhkan oleh pelanggan. SCM mempunyai maksud strategis karena sistem *supply* dapat digunakan sebagai pokok penting dalam meningkatkan kemampuan kompetitif. SCM juga melibatkan koordinasi dari fungsi-fungsi pokok dalam perusahaan seperti pemasaran, financial, *engineering*, sistem informasi, operasi, dan logistic. (Krajewski dan Ritsman, 1999).

Tujuan pokok SCM adalah mengontrol inventori dengan mengatur aliran material, yaitu dengan jalan menyeragamkan fungsi-fungsi dalam perusahaan dan seluruh *supplier*-nya untuk mengatur aliran material, jasa, dan informasi yang dibutuhkan oleh pelanggan (Krajewski dan Ritsman, 1999). Pengembangan SCM akan memberikan keuntungan-keuntungan bagi perusahaan terutama untuk penghematan biaya, minimasi resiko dan peningkatan daya saing dalam lingkungan bisnis. Dalam perkembangan SCM, beberapa peneliti memberikan adanya perbedaan beberapa karakteristik SCM dalam penerapannya. SCM dibedakan atas kategori tradisional dan non-tradisional atau SCM secara konsep.

SCM tradisional adalah pelaksanaan manajemen *supply* yang dijalankan dengan pandangan tradisional dan pandangan yang optimalisasinya pada partisipan tunggal. Dalam hal ini para partisipan mengusahakan maksimalnya keuntungan pada pihaknya. Tidak demikian dengan SCM non-tradisional yang adalah konsep manajemen *supply* dimana perspektifnya berdasarkan pandangan pada sistem yang global dan tidak terpaku pada optimalisasi pada satu partisipan tetapi pada keseluruhan (Arbulu dan Tommelein, 2002a).

2.3 Model Analisis

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini bersifat asimetris, yaitu bersifat satu arah. Sehingga fokus pada penelitian ini untuk mengetahui

Ho : Kepemimpinan Transformasional tidak memberikan pengaruh terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta.

Ha : Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta.

2.5 Operasionalisasi Konsep

Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta”, penulis memberikan batasan-batasan dalam melakukan penelitian. Batasan ini berbentuk definisi yang meliputi konsep, variabel, dimensi, kategori, serta indikator.

Penulis menggunakan teori komitmen keorganisasional dari Allen dan Meyer yaitu tiga dimensinya afektif, normatif, dan kontinuans. Teori kepemimpinan yang digunakan penulis adalah kepemimpinan transformasional Bass and Avolio (1993) yang juga sudah dijelaskan sebelumnya (lihat halaman 24) dengan dimensi yaitu *Idealized influence – charism* (Pengaruh ideal – Kharisma), *Inspirational Leadership/Motivation* (pemimpin inspiratif), *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual), dan *Individual Consideration* (pertimbangan individu). Operasionalisasi konsep ini digambarkan oleh tabel 2.2.

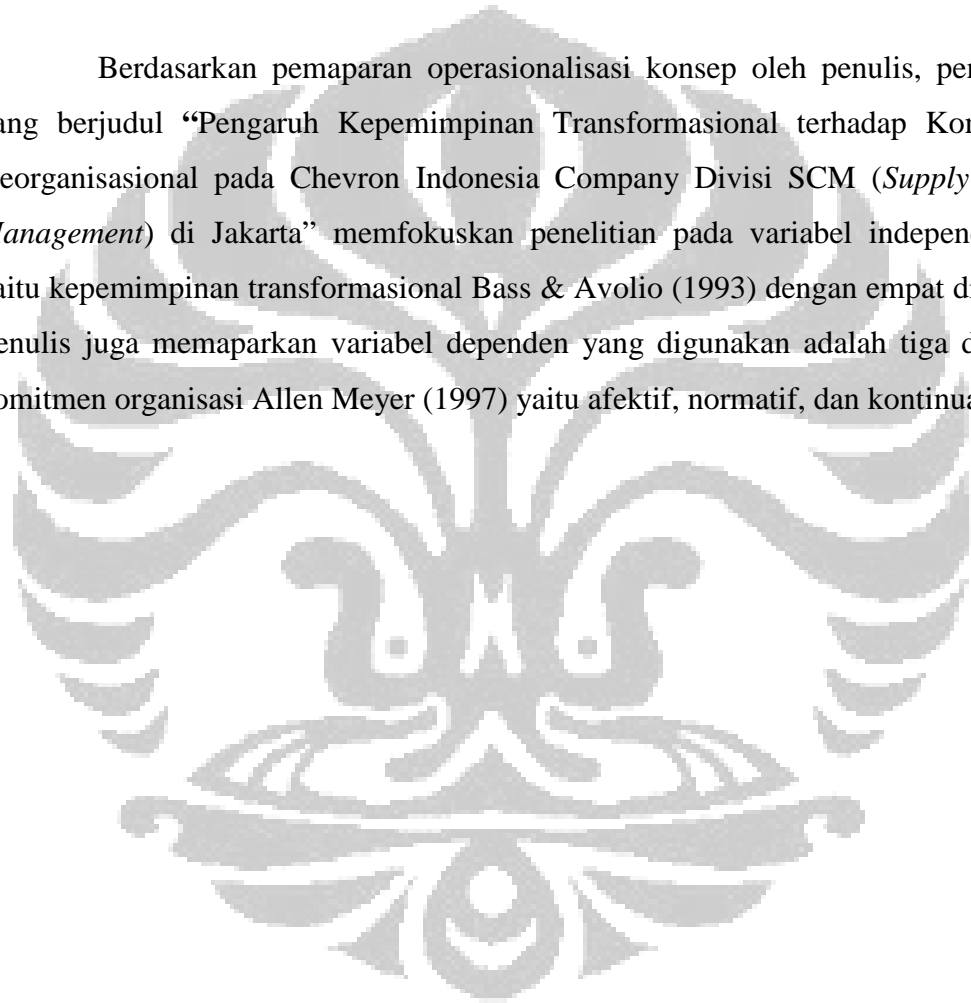
Tabel 2.2
Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen	Komitmen Keorganisasional	Tinggi-rendah	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Kontinuans	Keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi Mengukur adanya tekanan normative, tekanan internal, hak, dan tanggung jawab moral yang diyakini oleh individu Investasi-investasi yang telah diberikan individu kepada perusahaan, dan kurangnya alternatif pekerjaan yang tersedia	interval
Kepemimpinan	Kepemimpinan Transformasional	Kuat-lemah	1. <i>Idealized influence</i> (Pengaruh ideal) - <i>Idealized charism</i> (Pengaruh Kharisma) 2. <i>Inspirational Leadership/ Motivation</i> (pemimpin inspiratif) 3. <i>Intellectual Stimulation</i> (rangsangan intelektual) 4. <i>Individual Consideration</i> (pertimbangan individu)	- Kemampuan pimpinan mengungkapkan visinya, dan membuat bawahan merasa tenang dalam situasi krisis. - Kemampuan pemimpin untuk menanamkan nilai-nilai, cita-cita, dan keyakinan-keyakinannya kepada bawahannya Kemampuan pemimpin untuk menimbulkan inspirasi kepada bawahan Kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kemampuan bawahan dalam memecahkan masalah dengan cara-cara baru, dan kreatif Kemampuan pemimpin untuk memberikan perhatian kepada tiap bawahan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya	interval

Sumber:

- Bass, B.M and Avolio BJ. 1993. Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, Vol. 17. pp 112-121.
- Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness, Through Transformational Leadership*. Sage Publications, International and Profesional Publisher, Thousand Oaks London New Delhi.
- Meyer, John P., & Allen, Natalie J. 1997. *Commitment in The Workplace : Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Berdasarkan pemaparan operasionalisasi konsep oleh penulis, penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta” memfokuskan penelitian pada variabel independennya yaitu kepemimpinan transformasional Bass & Avolio (1993) dengan empat dimensi. Penulis juga memaparkan variabel dependen yang digunakan adalah tiga dimensi komitmen organisasi Allen Meyer (1997) yaitu afektif, normatif, dan kontinuans.



BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dikemukakan sejumlah aspek dalam rancangan penelitian agar mencapai tujuan yang telah dikemukakan di sebelumnya. Aspek-aspek ini meliputi : pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data dengan instrumennya, dan teknik analisis data yang digunakan.

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Neuman (1997), bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan suatu rangkaian penelitian yang berawal dari sejumlah teori dengan didasari oleh tiga asumsi dasar. Penelitian ini merupakan kuantitatif karena didasarkan pada teori yang dideduksikan menjadi suatu hipotesis dan kerangka pemikiran yang dijabarkan dalam bentuk sebuah model analisis yang terdiri dari variabel yang mengarah kepada operasionalisasi konsep.

Asumsi pertama, secara ontologi (hakekat dasar gejala sosial), peneliti melihat bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional adalah hal yang dapat diterima oleh panca indera manusia (riil) dan dapat diukur dengan bantuan alat ukur berupa kuesioner (lihat lampiran 1). Dari segi epistemologi, penelitian ini menggunakan proses berfikir deduktif dengan penjelasan yang bersifat nomotetik. Hal ini dikarenakan melalui teori Kepemimpinan Transformasional, peneliti melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional berdasarkan persepsi karyawan Chevron Indonesia Company dengan alat bantu kuesioner. Dari segi aksiologi, tujuan dari penelitian ini adalah mencoba menjelaskan bagaimana sebenarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional pada CICo divisi SCM di Jakarta.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company

Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta” ini ditinjau dan dibahas oleh penulis berdasarkan keempat aspek berikut ini.

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Penelitian ini termasuk **penelitian eksplanasi**. Penelitian ini dikatakan penelitian eksplanasi karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana sebuah fenomena sosial terjadi (Neuman, 1997). Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal atau sebab akibat.

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Dari segi manfaat penelitian, penelitian ini termasuk penelitian murni. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian murni karena penelitian ini ingin memperdalam pengetahuan tentang konsep kepemimpinan transformasional serta komitmen keorganisasional. Penelitian ini sesuai dengan teori Newman (1997) yang diselenggarakan dalam rangka untuk kepuasan penulis dalam menuntaskan mata kuliah skripsi.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian

Jika dilihat dari aspek dimensi waktu penelitian, penelitian ini tergolong dalam penelitian *cross sectional*. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta” termasuk dalam penelitian *cross sectional* karena penelitian yang dilakukan sekali dalam jangka waktu tertentu (Neuman, 1997), yaitu 1 September 2011 – 13 Januari 2012.

3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif. Teknik yang dipakai pada penelitian ini adalah survey. Jenis survey yang digunakan adalah *face to face interview* (Neuman 1997). Hal ini didasari oleh penjelasan Neuman bahwa teknik survey memiliki keuntungan pada tingkat respon yang tinggi dari subjek

penelitian, yaitu karyawan divisi SCM Chevron Indonesia Company. Dengan metode *face to face interview* penulis dapat memberikan pemahaman apabila responden tidak memahami bagian dari kuesioner.

3.3 Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi merupakan suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah semua karyawan Chevron Indonesia Company. Dalam menentukan populasi target, terdapat kriteria isi, cakupan, dan waktu yang harus dipenuhi. Populasi target yang memenuhi kriteria tersebut, dapat dilihat dalam ilustrasi berikut:

Isi : Karyawan Divisi SCM Chevron Indonesia Company Jakarta

Cakupan : Chevron Indonesia Company Jakarta

Waktu : 1 September – 13 Januari 2012

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana karena jumlah populasi yang besar sehingga hanya diambil beberapa sampel saja serta mengingat responden di CICO ini merupakan karyawan yang sangat sibuk sehingga penulis memilih karyawan yang tidak terlalu sibuk.

Menurut pendapat Irawan (2003), apabila populasi sebesar >100 , minimal sampel yang digunakan adalah 25-30%. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 120 orang, sehingga peneliti akan mengambil sampel sebesar 30% dari total populasi yaitu sebanyak 36 orang.

Unit analisis dari penelitian ini adalah Karyawan Divisi SCM Chevron Indonesia Company Jakarta, sedangkan unit observasinya adalah Karyawan Divisi SCM Chevron Indonesia Company Jakarta yang sudah bekerja minimal 3 tahun karena sudah mengetahui iklim organisasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dua studi dalam mengumpulkan data yaitu melalui data sekunder melalui studi kepustakaan dan data primer melalui studi lapangan.

a. Studi Kepustakaan

Dalam melakukan studi kepustakaan, penulis memperoleh data yang dikumpulkan secara tidak langsung. Data sekunder ini dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono,2002). Data penelitian ini diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi yang berkaitan erat dengan variabel yang diambil penulis yaitu kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi serta teori lain yang dapat mendukung penelitian ini.

b. Studi Lapangan

Dalam melakukan studi lapangan, penulis mengadakan penelitian lapangan di Chevron Indonesia Company, Jakarta. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan divisi SCM Chevron Indonesia Company. Penelitian lapangan ini dilakukan dengan cara survei dengan mengajukan pertanyaan yang tersusun dalam kuesioner (lihat lampiran 1) yang telah dibuat maupun wawancara lisan yang hasilnya dicatat. Kuesioner yang digunakan ada dua macam yaitu kuesioner Kepemimpinan Multifaktor atau MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (1991) untuk mengukur perilaku kepemimpinan transformasional dan Kuesioner *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997) untuk mengukur komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Dalam penelitian ini, setiap jawaban responden yang masuk melalui kuesioner diberikan nilai. Nilai yang diberikan setiap

jawaban yang masuk melalui kuesioner berkisar antara 1 hingga 5. Alternatif jawaban yang diberikan oleh peneliti menggunakan Skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Buchari Alma, 2004). Kuesioner disusun dengan menurunkan beberapa faktor yang terkait dengan variabel penelitian. Skala Likert memiliki skala 1 s/d 5 yaitu:

- Nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- Nilai 4 untuk jawaban Setuju (S)
- Nilai 3 untuk jawaban Netral (N)
- Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.5 Teknik Analisis Data

Pengolahan data primer dari hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows Release versi 19.0 yang dikhususkan untuk penelitian-penelitian sosial. Perangkat ukur yang digunakan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional pada divisi SCM Chevron Indonesia Company, Jakarta adalah skala Interval.

Selanjutnya, karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel (bivariat), yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, diperlukan beberapa uji sebagai berikut.

3.5.1 Uji Instrumen

Uji Instrumen digunakan untuk menguji kuesioner *pre-test* valid tidaknya untuk digunakan dalam mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional. Uji instrumen terdiri dari dua macam yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisa factor kepada hasil *pre-test*, untuk melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, *Anti-image Matrices*, *Total Variance Explained* dan *Factor Loading of Component Matrix*.

Tabel 3.1
Ukuran Validitas

No	Ukuran Validitas	Nilai Diisyaratkan
1	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> KMO MSA adalah statistic yang mengindikasikan proporsi variansi dalam variabel yang merupakan variansi umum (<i>common variance</i>), yakni variansi yang disebabkan oleh factor-faktor dalam penelitian.	Nilai KMO di atas .500 menunjukkan bahwa factor analisis dapat digunakan.
2	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> Mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam factor bersifat <i>related</i> atau <i>unrelated</i>	Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan.
3	<i>Anti-image Matrices</i> Setiap nilai pada kolom diagonal menunjukkan <i>Measure of Sampling Adequacy</i> dari masing-masing indikator	Nilai <i>diagonal anti-image correlation matrix</i> di atas .500 menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya di dalam factor tersebut.
4	<i>Total Variance Explained</i> Nilai pada kolom " <i>Cumulative %</i> " menunjukkan persentase variansi yang disebabkan oleh keseluruhan factor	Nilai " <i>Cumulative %</i> " harus lebih besar dari 60%.
5	<i>Factor Loading of Component Matrix</i> Nilai factor Loading dari variabel-variabel komponen faktor	Nilai <i>Factor loading</i> harus lebih besar atau sama dengan .500

Sumber : Hair, 2006

3.5.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji yang dilakukan sebagai syarat untuk melakukan uji regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari tiga tahap, yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas, dan tahap yang terakhir adalah uji linieritas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistic yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolgomorov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolgomorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 berarti data normal.

3.5.2.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan *variance residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2005). Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji *Glejser*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah terjadi gangguan heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

3.5.2.3 Uji Linieritas

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua

variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

Selanjutnya, sifat linearitas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatter Plot Diagram* dengan tambahan garis regresi. Karena diagram pencar hanya menampilkan hubungan antara dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan setiap dua variabel (Santoso, 2004).

3.5.3 Uji Regresi Linier

Uji regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

Dalam penelitian ini sebelum menggunakan uji regresi linier, penulis sebelumnya harus menguji asumsi klasik terlebih dahulu yang merupakan syarat melakukan uji regresi. Jika uji asumsi klasik telah terpenuhi maka uji regresi dapat dilakukan. Selain uji asumsi klasik, data harus berskala interval. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk menguji hipotesis mana yang diterima maupun yang ditolak. Uji hipotesis berguna untuk menguji hipotesa komparatif (uji perbedaan), digunakan untuk sample kecil & varian populasi tidak diketahui, merupakan salah satu teknik statistik parametrik, dan digunakan untuk membedakan mean kelompok.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji-t yang harus berada di dalam kisaran nilai -2 sampai +2 dan tingkat signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu kurang dari 0.05. Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi konstanta variabel independen. Agar suatu variabel dapat

dikatakan berpengaruh secara signifikan maka nilai uji t harus berada di luar kisaran -2 dan +2.

3.6 Batasan Penelitian

Penulis menetapkan beberapa batasan penelitian, yaitu:

1. Batasan variabel yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1993) dan komitmen keorganisasional (Allen & Meyer, 1997).
2. Responden dalam penelitian ini hanyalah karyawan tetap dan karyawan kontrak divisi SCM yang bekerja di kota Jakarta. Responden ini sudah bekerja minimal 3 tahun pada divisi SCM karena sudah dapat mengenali lingkungan kerja divisi SCM lebih baik.

3.7 Keterbatasan Penelitian

Penulis memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Penyebaran kuesioner pre-test yang kurang dari 30 atau hanya setengah dari sampel sebenarnya dikarenakan tempat pre-test merupakan perusahaan minyak pula yang karyawannya cenderung sibuk. Selain itu dikarenakan sulitnya akses untuk mendapatkan responden pre-test yang mencukupi 30.
2. Batasan waktu pengumpulan data dalam penelitian ini sangat terbatas yaitu hanya satu bulan pada pertengahan Desember 2011 – pertengahan Januari 2012 dikarenakan penulis masih fokus pada kegiatan magang di CICO.
3. Memperoleh data Identitas responden berupa gaji karyawan sangat sulit dikarenakan koreksi mentor di CICO yang berpendapat bahwa gaji merupakan hal yang sensitif untuk dipublikasikan.
4. Jumlah responden yang awalnya ditetapkan sebanyak 36 responden menjadi hanya 33 responden saja dikarenakan karyawan Chevron khususnya divisi SCM pada masa pembagian kuesioner sedang sibuk dengan laporan tahunan (Desember 2011 - Januari 2012).

BAB 4

GAMBARAN UMUM

Pada bab ini, penulis akan memaparkan gambaran umum perusahaan Chevron Indonesia Company. Gambaran umum yang akan dipaparkan oleh penulis terdiri dari pemaparan profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta strategi perusahaan untuk mencapai visinya tersebut. Penulis juga memaparkan mengenai nilai-nilai yang dimiliki perusahaan Chevron serta profil divisi SCM Chevron.

4.1. Profil Perusahaan

Chevron Indonesia Company atau CICO adalah salah satu perusahaan energi minyak dan gas yang terbesar di dunia. Kantor pusat Chevron berada di San Ramon, California – Amerika Serikat, Chevron memiliki cabang lebih dari 90 negara dan terutama bergerak dalam bidang minyak dan gas bumi, mencakup eksplorasi, pengolahan dan produksi, pemasaran dan transportasi, manufaktur produk kimia, serta pembangkit energy (*power generation*). (Intranet Chevron, <http://home.ibu.chevron.net/>)

Chevron didirikan pada tahun 1879 di Pico Canyon, California dengan nama Standard Oil Company of California atau Socal. Saat itu, Socal termasuk dari *seven sisters* atau 7 perusahaan besar yang menguasai industri minyak dunia pada awal abad ke-20.

Langkah pertama Chevron sebagai perusahaan energi, eksplorasi, dan produksi dimulai pada tahun 1924 ketika Socal melakukan ekspedisi geologi ke pulau Sumatra. Pada tahun 1936, Socal dan Texaco bergabung menjadi satu perusahaan dan kemudian terbentuklah Caltex. Caltex di Indonesia bernama PT Caltex Pasific Indonesia (CPI). Perusahaan ini berkembang dengan cepat pada sekitar tahun 1940-an, terutama setelah menemukan ladang minyak di Duri (1941) dan Minas (1944). Pada tahun 1963, Caltex telah menjadi perusahaan yang legal dengan nama PT Caltex Pacific Indonesia. Socal kemudian mengubah namanya menjadi Chevron. Gambar berikut adalah lambang Chevron yang dipakai di seluruh dunia.



Gambar 4.1 Logo Chevron Corporation

Sumber: www.google.com

Tahun 1984, bergabungnya Chevron dan Gulf Oil menjadikan perusahaan gabungan ini terbesar pada saat itu. Pada decade selanjutnya, eksplorasi, produksi, pengilangan, penjualan, dan transportasi Chevron telah melebarkan sayap hingga Asia – Pasifik. Tahun 1989, Chevron bersama mitra kerjanya memulai produksi LNG di Barat Laut Australia. Tahun 1999, Chevron membeli 45 persen saham dari *Malapaya Deep Water Natural Gas Project*, dikenal sebagai perkembangan industri terbesar di Filipina.

Pada tahun 2001, dua perusahaan (Chevron dan Texaco) secara resmi bergabung menjadi ChevronTexaco. Pada 9 Mei 2005, ChevronTexaco mengumumkan akan melepaskan nama Texaco dan kembali ke nama Chevron Corporation. Sementara, Texaco akan tetap menjadi sebuah merek di bawah perusahaan Chevron. Pada 11 Agustus 2005, Chevron mengakuisisi Unocal. Akuisisi dari seluruh aset minyak dan gas milik Unocal di Indonesia, Thailand, dan Vietnam, bersama aset geothermal di Filipina menjadikan Chevron sebagai produsen terbesar energi geothermal dunia.

Di Indonesia, Chevron telah memproduksi lebih dari 10 milyar barel minyak selama 50 tahun. Setelah mengakuisisi Unocal, Chevron memiliki 11 *offshore field* yang merupakan *Production Sharing Contract* seluas 31.000 km² dan merupakan penyuplai gas utama ke Bontang LNG *Plant*. Selain lapangan *offshore* milik Unocal, Chevron sekarang juga mengoperasikan aset *geothermal* di Gunung Salak, Jawa Barat (Chevron Geothermal Salak, Ltd) yang dahulunya juga milik Unocal Geothermal Indonesia, Ltd.

Walaupun Chevron Indonesia Company masih termasuk perusahaan baru, namun perusahaan ini sudah terbentuk dari perusahaan lama yang tidak bisa dipungkiri lagi kinerjanya. Perusahaan Chevron sudah mengetahui keadaan ladang minyak di Indonesia karena semakin lama perusahaan memiliki pengalaman maka semakin kuat perusahaan ini menguasai lapangan. Pengalaman perusahaan Chevron yang cukup lama di Indonesia membuat perusahaan dengan nama baru ini lebih berkembang dari perusahaan minyak yang lain yang termasuk masih sangat muda masuk ke Indonesia.

4.2. Visi dan Strategi Perusahaan

Sebagai perusahaan yang besar, CICO memiliki rumusan visi yang merupakan tujuan perusahaan dan strategi untuk mencapai tujuannya itu.

4.1.1 Visi Perusahaan

The *Chevron Way* merupakan ungkapan istilah CICO untuk menyebutkan visi atau tujuan perusahaan. Visinya tersebut menjelaskan siapa itu Chevron, apa yang Chevron lakukan, apa yang Chevron yakini dan apa yang direncanakan untuk mencapainya. Hal ini memberikan pemahaman umum tidak hanya bagi karyawannya yang bekerja di Chevron, tetapi untuk semua orang yang berinteraksi dengan Chevron sendiri. *Chevron Way* tersebut berbunyi seperti di bawah ini. (Chevron, www.chevron.com)

“to be the global energy company most admired for its people, partnership and performance.”

Visi Chevron mengandung beberapa makna antara lain:

- **dengan selamat menyediakan produk-produk energi yang vital untuk kemajuan ekonomi yang berkelanjutan dan pengembangan manusia di seluruh dunia.** Visi Chevron ini sangat nyata pada kegiatan sehari-hari Chevron sendiri. Setiap melakukan pekerjaan baik di kantor maupun di lapangan, Chevron menganut prinsip *zero accident*. Dalam mendukung keselamatan kerja karyawan, Chevron memiliki program keselamatan dan kesehatan yang disebut dengan

CHESM (*Contractor Health, Environment and Safety Management*). Berdasarkan hasil observasi peneliti, di setiap lantai kantor Chevron di Jakarta terdapat karyawan yang ditunjuk sebagai penunjuk arah ketika kebakaran terjadi. Selain itu setiap sebulan sekali, karyawan diwajibkan mengobservasi karyawan lain mengenai keselamatan kerja yang dilakukan karyawan lain yang dinilai. Penilaian ini jika tidak dilakukan akan dilaporkan kepada pemimpin dan karyawan akan mendapatkan teguran langsung dari pemimpin.

- **adalah orang-orang dan organisasi dengan kemampuan dan komitmen yang tinggi;** Orang-orang yang memiliki kemampuan dan komitmen yang tinggi disini adalah semua karyawan Chevron Indonesia Company yang memiliki kemampuan luar biasa dalam mengerjakan kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan pengadaan *training and development* dari Chevron yang ditujukan pada karyawannya dari jenjang karyawan yang baru masuk hingga jenjang karyawan yang sudah level pimpinan.
- **adalah mitra pilihan yang terpercaya;** Mitra pilihan yang terpercaya ini adalah rekan kerja sama perusahaan Chevron Indonesia Company dalam mendukung produksi minyak di Indonesia. Salah satu mitra kerja sama Chevron yang paling penting adalah kontraktor penghasil sumber daya manusia. Mitra Chevron yang penting pula adalah pemerintah karena setiap kegiatan perusahaan Chevron Indonesia Company adalah legal dan dapat dipertanggungjawabkan di ranah hukum Indonesia.
- **dikagumi oleh semua pemangku kepentingan - investor, pelanggan, pemerintah di tempat Chevron beroperasi, masyarakat setempat dan karyawan Chevron – tidak saja karena hasil yang Chevron capai tetapi juga bagaimana Chevron mencapai hasil tersebut;** Chevron Indonesia Company memiliki hubungan keluar perusahaan yang sangat kuat dan harmonis. Chevron memiliki program *CSR* yang merupakan tanggung jawabnya kepada masyarakat setempat. Chevron juga memiliki sekolah-sekolah yang tersebar di

seluruh Indonesia untuk mensejahterakan keluarga dari karyawan Chevron sendiri.

- **memberikan kinerja kelas dunia.** Chevron mampu memberikan kinerja kelas dunia karena Chevron merupakan perusahaan asing dari Amerika yang standar kerjanya pun mengikuti asal perusahaan ini.

Visi yang diungkapkan oleh Chevron tersebut tidak lepas dari bagaimana visinya itu dapat terwujud. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Chevron memiliki strategi-strategi perusahaan yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sebagai perusahaan energi di dunia yang paling dibanggakan karena manusia yang bekerja di dalamnya, mitra kerja, serta kinerjanya yang bermanfaat bagi masyarakat luas. Pelaksanaan strategi tersebut tidak lepas dari sosok pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik terhadap bawahan serta mampu membangun motivasi untuk mencapai visinya bahkan lebih.

4.1.2 Strategi Perusahaan

Rencana Strategis Chevron menjadi panduan, menyelaraskan organisasi, dan membuat Chevron menjadi berbeda dari para pesaing. Rencana Strategis Chevron menjadi panduan dari kegiatan perusahaan untuk mengelola risiko dengan baik serta memberikan nilai tambah bagi pemegang saham. Untuk mencapai tujuannya, Chevron memiliki dua macam rencana strategis yaitu:

- a. Strategi Perusahaan
 - Sumber Daya Manusia – Berinvestasi pada sumber daya manusia untuk memperkuat kemampuan organisasi dan membangun tenaga kerja global yang bertalenta tinggi untuk meraih hasil dengan cara yang tepat.
 - Eksekusi – Mengeksekusi dengan baik melalui aplikasi yang cermat dari keunggulan operasi dan sistem pengelolaan asset/capital serta pengelolaan biaya yang disiplin.

- Pertumbuhan – Tumbuh dan memberikan profit dengan menggunakan keunggulan kompetitif perusahaan untuk memaksimalkan nilai dari asset yang dimiliki perusahaan serta mendapatkan peluang baru.

b. Strategi Bisnis Utama

- Hulu (*Upstream*)

Tumbuh dan memberikan profit dari bisnis inti serta membangun posisi-posisi baru yang kokoh dan berkesinambungan.

- Gas dan *Midstream*

Mengomersialisasikan basis kepemilikan sumber gas kami seiring dengan mengembangkan bisnis gas global yang memberikan dampak besar.

- Hilir (*Downstream*) dan Bahan Kimia (*Chemicals*)

Meningkatkan laba atas investasi dan menumbuhkan pendapatan di semua lini bisnis.

- Teknologi

Membedakan kinerja perusahaan melalui teknologi.

- Energi Terbarukan dan Efisiensi Energi

Berinvestasi pada sektor energi terbarukan yang dapat memberikan profit serta mencari solusi efisiensi energi.

4.3. Nilai-nilai Inti Chevron

Nilai-nilai inti (*core value*) Chevron merupakan nilai-nilai yang harus dianut bersama seluruh karyawan Chevron. Nilai-nilai Chevron tersebut ikut mendukung keberadaan komitmen keorganisasional karyawan Chevron sendiri. Nilai-nilai ini pula turut mendukung Chevron dalam mencapai tujuan utamanya. Nilai-nilai tersebut antara lain:

1. Integritas (*Integrity*)

Chevron jujur terhadap pihak lain dan terhadap diri mereka sendiri. Chevron memenuhi standar etika yang paling tinggi dalam setiap kegiatan bisnis yang mereka lakukan. Chevron melakukan apa yang

mereka katakan. Chevron mempertanggungjawabkan semua hasil dan akibat dari pekerjaan dan kegiatan mereka.

Chevron berhubungan langsung dengan mitranya yang penting yaitu pemerintah. Hal ini membuktikan setiap kegiatan Chevron dilandasi peraturan dan dapat dipertanggungjawabkan. Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan ini didasari oleh buku peraturan yaitu PTK007 sehingga setiap kegiatan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kepercayaan (*Trust*)

Chevron mempercayai, menghormati dan mendukung satu sama lain, dan berupaya sekuat tenaga untuk mendapatkan kepercayaan dari rekan dan para mitra kerja.

Berdasarkan observasi peneliti, setiap tim dalam perusahaan ini memiliki kerja sama yang kuat dan saling mendukung. Dalam melakukan kegiatan, suatu tim biasanya melakukan diskusi yang rutin yang tidak dilakukan hanya sekali ataupun dua kali saja. Hal ini untuk memperoleh solusi yang dapat membuat pekerjaan dalam perusahaan menjadi cepat dan mudah. Dengan terjalinnya kerja sama di masing-masing tim, kepercayaan setiap individu antara karyawan dengan pimpinan semakin terjalin erat. Kepercayaan yang tumbuh ini akan mempengaruhi komitmen keorganisasional karyawan terhadap perusahaannya Chevron dengan sendirinya.

3. Keanekaragaman (*Diversity*)

Chevron mempelajari dan menghormati budaya di tempat mereka bekerja. Chevron juga menghargai dan menghormati keunikan setiap individu dan ragam pandangan serta talenta yang mereka tunjukkan. Lingkungan kerja Chevron sangat terbuka dan Chevron merangkul beraneka ragam komunitas, pendapat, talenta dan pengalaman.

Diversity merupakan budaya Chevron yang terus-menerus dilaksanakan untuk mendukung kegiatan kerja karyawan.

Keanekaragaman yang ada di Chevron dilakukan dengan diadakannya berbagai program. Program yang dilakukan Chevron antara lain membuat acara *gathering* hingga acara keagamaan untuk mempererat kekeluargaan antar karyawannya. Dengan program keanekaragaman ini, secara tidak langsung nilai *Diversity* tersebut ikut mempunyai perannya dalam mempengaruhi komitmen keorganisasional karyawan Chevron.

4. Terobosan (*Ingenuity*)

Chevron mencari peluang-peluang dan terobosan-terobosan baru. Chevron menggunakan kreativitas untuk mendapatkan cara yang tidak konvensional dan praktis untuk memecahkan masalah. Pengalaman, teknologi dan keuletan Chevron membantu mengatasi tantangan dan memberikan nilai tambah.

Terobosan baru disini tidak dapat dipungkiri lagi. Berdasarkan data yang didapatkan peneliti, Chevron memiliki kota tempat mengeksplorasi pengadaan minyak dari pulau Sumatra hingga propinsi papua. Hal ini didukung oleh teknologi Chevron yang berdedikasi tinggi dan mampu mendukung kegiatan perminyakan perusahaan. Kemampuan Chevron itulah yang menjadikannya salah satu perusahaan minyak terbesar di Indonesia.

5. Kemitraan (*Partnership*)

Chevron mempunyai komitmen yang tinggi untuk menjadi mitra yang baik untuk membangun hubungan yang produktif, kolaboratif, saling mempercayai dan memberikan manfaat dengan pemerintah, perusahaan-perusahaan lain, pelanggan, masyarakat dan satu sama lain.

Kemitraan disini sama artinya dengan visi Chevron sendiri yaitu mitra pilihan yang terpercaya. Hal ini diwujudkan dalam proses pemilihan mitra kerja saja, Chevron harus melakukan prosesnya hingga berbulan-bulan bahkan ada yang bertahun-tahun. Proses

pemilihan mitra kerja yang begitu lama disebabkan untuk mendapatkan mitra kerja yang mampu mendukung kegiatan Chevron dan untuk mencapai tujuan Chevron sendiri. Berdasarkan observasi penulis, Chevron memiliki mitra kerja (Vendor) yang terpercaya karena setiap lelang yang dibuka oleh Chevron bersifat terbuka bagi seluruh perusahaan kontraktor.

6. Melindungi Manusia dan Lingkungan (*Protecting People and the Environment*)

Chevron menempatkan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja serta perlindungan atas asset dan lingkungan sebagai prioritas yang tertinggi. Tujuan Chevron adalah mendapatkan pengakuan atas kinerja kelas dunia melalui menerapkan Sistem Manajemen Keunggulan Operasi (*Operational Excellence Management System*) secara disiplin.

Melindungi manusia dan lingkungan ini sudah ada pada visi Chevron yaitu yang memiliki prinsip *zero accident*. Jadi setiap kegiatan yang dilakukan Chevron menjunjung tinggi keselamatan dan kesehatan.

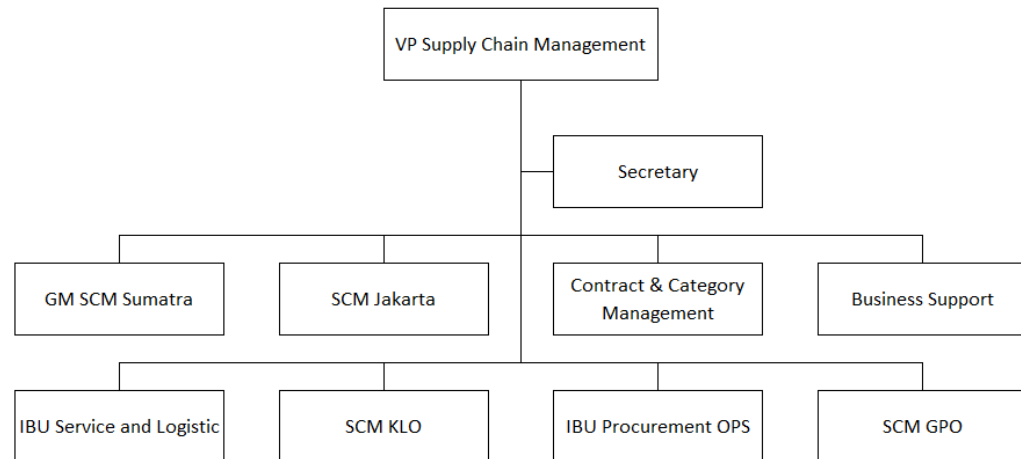
7. Kinerja Tinggi (*High Performance*)

Chevron berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap hal yang mereka lakukan, dan mereka terus berupaya untuk menjadi lebih baik. Chevron dengan sungguh-sungguh berupaya mencapai hasil yang lebih dari yang diharapkan oleh Chevron sendiri dan pihak lain. Chevron berusaha mencapai hasil terbaik dengan sepenuh tenaga dan dengan tingkat urgensi yang tinggi.

Nilai kinerja yang tinggi ini mendukung visi Chevron yang memiliki kinerja kelas dunia. Kinerja perusahaan Chevron sudah dapat dibuktikan sesuai dengan standar kinerja internasional. Hal ini dikarenakan Chevron merupakan perusahaan asing yang terus berkembang dalam melakukan kegiatannya.

4.4. Struktur Organisasi Chevron Indonesia Company Divisi SCM

Struktur organisasi CICO divisi SCM dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi SCM Chevron Indonesia Company
Sumber: Chevron Indonesia

Struktur organisasi pada divisi SCM (*Supply Chain Management*) Chevron Indonesia Company terdiri dari delapan bagian dengan satu sekretaris. Berdasarkan data yang penulis dapatkan, pemimpin masing-masing bagian memang mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu dari 7 bagian, namun ada 1 pemimpin yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan Chevron Indonesia Company tidak ada kesenjangan sosial antara jenis kelamin wanita maupun laki-laki. Semua boleh memiliki jabatan pada level pimpinan. Penentuan menjadi pemimpin di Chevron tidak asal memilih, Chevron Indonesia Company memiliki penilaian kualitas kerja karyawan serta selalu mempertimbangkan sudah berapa lama karyawan tersebut bekerja di Chevron. Pemilihan pemimpin pada struktur organisasi tersebut sudah bisa dikatakan sangat *fair* karena melalui proses seleksi dan sistem penilaian yang ketat.

Struktur organisasi Chevron khususnya divisi SCM memiliki beberapa pemimpin di setiap departemennya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di Chevron berdasarkan observasi penulis, memiliki gaya

kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan. Dengan sifatnya yang komunikatif dengan karyawan dan memiliki kharisma yang membuat karyawan menghormatinya merupakan salah satu ciri bahwa kepemimpinan yang ada di Chevron merupakan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan karyawan untuk mencapai tujuan bahkan yang lebih tinggi dari yang diperkirakan.

4.5. Profil SCM Chevron Indonesia Company

SCM di perusahaan Chevron Indonesia Company adalah divisi yang sangat penting. Menurut VP SCM yang baru diangkat, SCM merupakan divisi yang bekerja di setiap proses awal pencarian sumber minyak hingga minyak tersebut diproduksi untuk masyarakat. Tugas SCM sendiri adalah meminimalisir biaya proses bisnis sehingga karyawan SCM biasanya cenderung memiliki keahlian bernegosiasi.

Chevron Indonesia Company divisi SCM memiliki visi dan strategi yang mendukung visi dan strategi Chevron keseluruhan. Visi SCM Chevron adalah *“To be the Procurement / Supply Chain organization most recognized for delivering sustained competitive advantage”* yang artinya SCM harus menjadi sumber pengadaan/ rantai pasokan organisasi yang paling dikenal untuk menyampaikan berkelanjutan keunggulan kompetitif.

Strategi yang digunakan oleh SCM ada tiga macam, yaitu (1) *Invest in People*, (2) *Execute with Excellence*, dan (3) *Grow Profitably Through Building Integral Partnerships*. Strategi *Invest in People* disini memiliki maksud yaitu berinvestasi dalam orang-orang untuk membangun satu keragaman pertunjukan global tim yang tinggi yang mengakui keahlian Chevron yang bentuknya fungsional, komersial dan bisnis. Strategi ini difokuskan pada pemimpin yang dinamis, karyawan yang memiliki skill, dan organisasi yang efektif sesuai aturan dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya *Execute with Excellence* memiliki maksud selalu mendorong kinerja *Supply Chain* dengan memanfaatkan 'Satu fungsi', yang berfokus pada keunggulan operasional dan biaya Total kepemilikan. Strategi

ini difokuskan pada proses standar yang sesuai dan mendukung bisnis Chevron Indonesia Company. Selain memiliki standar pada prosesnya, peralatan dan teknologi sangat mendukung jalannya bisnis Chevron sendiri. Dalam melakukan strategi yang kedua ini, SCM juga sangat memperhatikan segala sesuatu yang menyebabkan insiden kecelakaan.

Strategi yang terakhir adalah strategi *Grow Profitably Through Building Integral Partnerships* yang memiliki maksud menjadi mitra Integral dengan bisnis Chevron sendiri, pemasok satu sama lain bersama-sama memberikan nilai. Dalam melakukan bisnisnya, SCM melakukan sesuai dengan peraturan bisnis yaitu peraturan pemerintah yang terangkum dalam PTK007. SCM sendiri membina kerjasama yang baik dengan *Supplier* atau pemasok barang dengan hasil akhir yaitu kesepakatan OE (*Owner Estimate*). Tidak hanya kepada pihak luar perusahaan saja SCM terjalin kerjasama, namun kerjasama tim internal sangat dibutuhkan untuk mendukung bisnis yang dilakukan.

Chevron Indonesia Company divisi SCM khususnya yang berada di Jakarta terdiri dari 120 karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Divisi SCM yang berada di Jakarta ini terdiri dari beberapa departemen antara lain *Contract & Category Management* bagian yang mengurus langsung urusan pelelangan, *Business Support* yang mengerjakan masalah perijinan dan peraturan, serta bagian *Service & Logistic* yang mengatur proses pengadaan di bagian operasional.

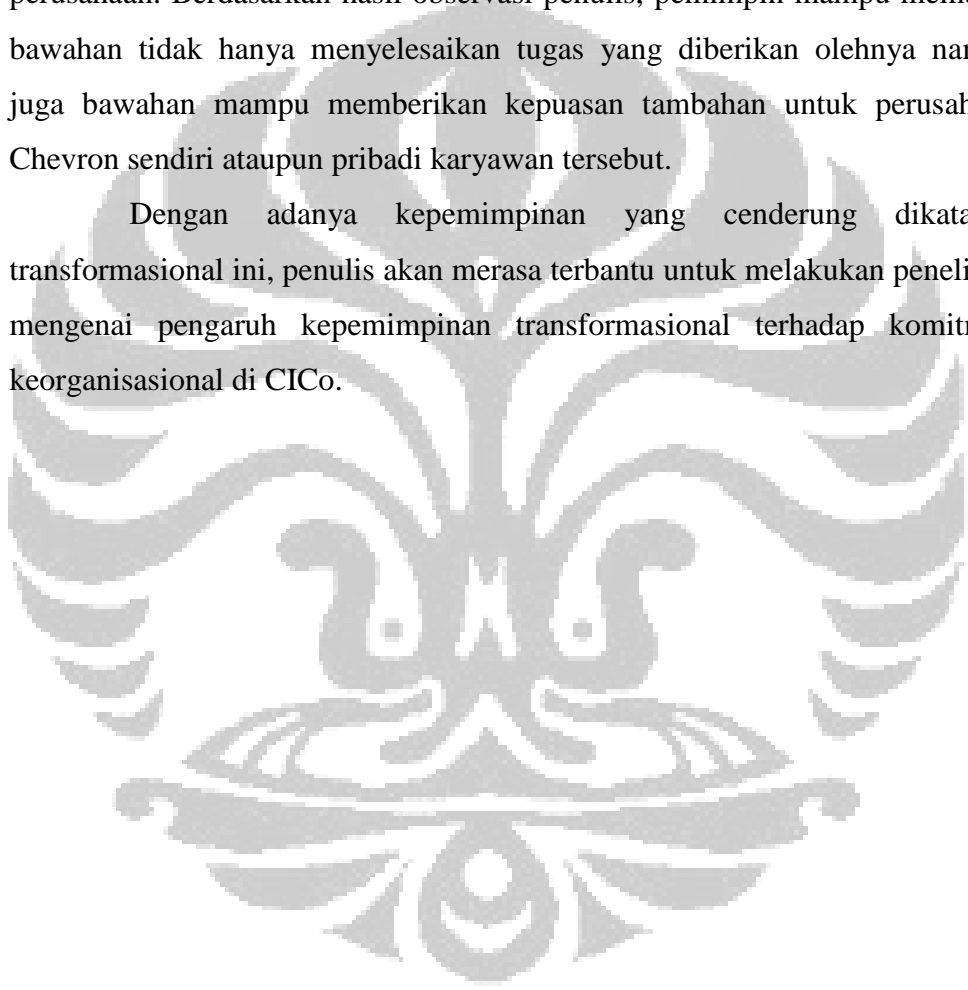
Gambaran umum perusahaan yang sudah dipaparkan penulis berguna untuk pembaca agar memahami bentuk perusahaan Chevron yang merupakan tempat penelitian dilakukan. Penjabaran visi dan strategi serta nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dapat membantu penulis dalam melihat secara umum keadaan kepemimpinan transformasional yang ada di Chevron itu sendiri. Pemaparan secara umum ini juga menjabarkan visi serta nilai yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasional yang ada di Chevron.

Kepemimpinan yang ada di CICO, pemimpin cenderung mampu mengarahkan bawahan untuk selalu mengembangkan kemampuannya demi

pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bass (1993) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin transformasional adalah seorang yang ketika ia mengarahkan bawahannya, pemimpin tersebut juga mampu membuat bawahan sadar akan kelebihan yang dimiliki masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang ada pada CICO memotivasi bawahannya untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang lain diluar perusahaan. Berdasarkan hasil observasi penulis, pemimpin mampu membuat bawahan tidak hanya menyelesaikan tugas yang diberikan olehnya namun juga bawahan mampu memberikan kepuasan tambahan untuk perusahaan Chevron sendiri ataupun pribadi karyawan tersebut.

Dengan adanya kepemimpinan yang cenderung dikatakan transformasional ini, penulis akan merasa terbantu untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional di CICO.



BAB 5 PEMBAHASAN

Penulis melakukan analisis terhadap 36 orang karyawan Chevron Indonesia Company divisi SCM di Jakarta. Namun, kuesioner yang dapat diolah adalah 33 kuesioner karena sisanya tidak dikembalikan. Berikut hasil pengolahan data yang diolah dengan SPSS19. (lihat lampiran 2)

5.1 Uji Instrumen

Pre-test dalam penelitian ini dilakukan terhadap responden yang bekerja di salah satu perusahaan yang bidang bisnisnya sama dengan perusahaan responden sampel penelitian ini yaitu bidang perminyakan. *Pre-test* ini dibagikan kepada 18 responden. Selain bidang bisnis yang sama, penulis memfokuskan responden di divisi SCM yang sudah bekerja minimal 3 tahun lamanya. Perusahaan tempat *pre-test* ini memiliki kesamaan kasus yaitu adanya pergantian pemimpin di setiap divisi yang dilakukan setiap empat tahun sekali. Hal tersebut sama dengan kasus Chevron Indonesia Company yang juga ada pergantian pemimpinnya di divisi SCM.

5.1.1 Validitas Variabel dan Dimensi Penelitian

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran validitas masing-masing dimensi penelitian dilakukan dengan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan *Total Variance Explained* pengukuran kecukupan sampel dilakukan dengan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* untuk setiap variabel, dimana nilai di atas .500 menunjukkan bahwa kecukupan sampel adalah baik. selanjutnya, Uji Nilai Signifikansi *Bartlett's Test of*

Sphericity di bawah .05 menunjukkan probabilitas statistic bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar indikator di dalam faktor. Akhirnya, dilakukan pengukuran total variansi yang dapat dijelaskan (*total variance explained*) oleh model, dimana nilai yang diharapkan adalah minimum 60%. Dalam Tabel 5.1 disajikan uji-uji tersebut untuk setiap variabel.

Tabel 5.1
Pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Penelitian

No	Variabel Penelitian	<i>K-M-O Measure of Sampling Adequacy</i>	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Total Variansi Dijelaskan
1	Kepemimpinan Transformasional - <i>Ideal - charism</i>	.732	.000	84.908%
2	Kepemimpinan Transformasional - Pemimpin inspiratif	.737	.000	84.898%
3	Kepemimpinan Transformasional - Rangsangan intelektual	.653	.000	84.026%
4	Kepemimpinan Transformasional - Pertimbangan individu	.771	.000	91.349%
5	Komitmen Keorganisasional – Komitmen afektif	.759	.000	72.602%
6	Komitmen Keorganisasional - Komitmen normatif	.646	.000	57.997%
7	Komitmen Keorganisasional – Komitmen Kontinuans	.525	.000	69.248%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, suatu variabel dikatakan valid jika nilainya melebihi 0.500. Dapat disimpulkan

bahwa semua data dari tabel di atas nilai *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* di atas 0.500. Sedangkan jika berdasarkan pada *Bartlett's Test of Sphericity*, sebuah variabel dikatakan valid jika nilainya kurang dari 0.05. Oleh karena itu, semua data pada tabel 5.1 dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini, karena semua nilai *Bartlett's Test of Sphericity* – nya kurang dari 0.05. Selain kedua nilai tersebut, penulis perlu melihat juga nilai *variance explained* yang harus berada di atas 60%. Untuk variabel Komitmen Organisasi - Komitmen normatif yang angka *variance explained* berada di 57.997%, penulis tetap menganggap data tersebut valid, dengan mempertimbangkan angkanya sangat mendekati 60%. Maka dengan demikian, semua data yang ada di tabel 5.1 dinyatakan valid untuk mengukur keadaan yang sebenarnya.

5.1.2 Validitas Indikator Penelitian

Setelah melakukan uji validitas pada setiap dimensi dalam variabel penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji validitas dari setiap indikator penelitian. Validitas masing-masing indikator penelitian dilakukan dengan uji *Anti-Image* dan pengukuran nilai *factor loading* untuk setiap indikator. Nilai *anti-image* yang diharapkan adalah minimum .500; sedangkan nilai *factor loading* yang diharapkan adalah minimum .500. nilai validitas indikator penelitian disajikan dalam Tabel 5.2.

Tabel 5.2
Validitas Indikator Penelitian

No	Variabel	<i>Anti Image Correlation Matrix</i>	Factor Loading	Status Indikator
B. Kepemimpinan Transformasional				
<i>Ideal - charism</i>				
1	Pemimpin saya mendahulukan kepentingan perusahaan dan kelompok dari kepentingan pribadi	.609	.441	Tidak Valid
2	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	.790	.825	Valid

3	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	.816	.899	Valid
4	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	.695	.941	Valid
5	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.687	.819	Valid
Pemimpin inspiratif				
1	Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi	.698	.903	Valid
2	Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan	.696	.878	Valid
3	Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan saya	.736	.960	Valid
4	Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan	.818	.942	Valid
Rangsangan intelektual				
1	Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif	.594	.964	Valid
2	Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan	.634	.929	Valid
3	Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan	.797	.853	Valid
Pertimbangan individu				
1	Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan	.829	.946	Valid
2	Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan	.738	.962	Valid
3	Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana	.754	.959	Valid
C. Komitmen Organisasi				
Komitmen afektif				
1	Saya merasa senang jika dapat	.773	.871	Valid

	terus berkarir di Perusahaan tempat saya bekerja			
2	Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri	.737	.699	Valid
3	Saya tidak merasakan <i>sense of belonging</i> pada Perusahaan tempat saya bekerja	.798	.755	Valid
4	Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan Perusahaan tempat saya bekerja	.841	.912	Valid
5	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga Perusahaan tempat saya bekerja	.724	.906	Valid
6	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	.707	.941	Valid
Komitmen normatif				
1	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Perusahaan tempat saya bekerja	.767	.682	Valid
2	Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja	.610	.910	Valid
3	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja saat ini	.597	.846	Valid
4	Perusahaan tempat saya bekerja berhak mendapatkan kesetiaan saya	.580	.584	Valid
5	Saya tidak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya	.770	.740	Valid
Komitmen Kontinuans				
1	Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.445	-.555	Tidak Valid
2	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.738	.845	Valid
3	Salah satu alasan saya tetap bertahan di perusahaan tempat	.155	-.059	Tidak Valid

	saya bekerja adalah karena susah mencari pekerjaan lain			
4	Saat ini saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	.514	.905	Valid
5	Jika saya terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	.586	.863	Valid
6	Saya merasa jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	.372	-.548	Tidak Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan hasil analisa data di atas terdapat hanya empat indikator yang nilai *factor loading* nya dibawah .500 dan tiga indikator yang nilai *anti-image* nya dibawah .500. Namun, di dalam penelitian ini ada empat indikator yang dihapus. Indikator pertama yaitu “Pemimpin saya mendahulukan kepentingan perusahaan dan kelompok dari kepentingan pribadi” karena nilai *factor loading* nya di bawah .500 yaitu sebesar .441 walaupun sementara nilai *anti-image* nya masih di atas .500 yaitu .609. Indikator kedua yang akan dihapus adalah “Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja” karena nilai *factor loading* nya minus di bawah .500 yaitu sebesar -.555 dan nilai *anti-image* nya di bawah .500 yaitu .445.

Indikator ketiga yang akan dihapus adalah “Salah satu alasan saya tetap bertahan di perusahaan tempat saya bekerja adalah karena susah mencari pekerjaan lain” karena nilai *anti-image* nya yang nilainya di bawah .500 yaitu .155 dan nilai *factor loading* nya minus di bawah .500 yaitu -.059.

Indikator terakhir yang akan dihapus adalah indikator “Saya merasa jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu” karena nilai *anti-image* nya yang nilainya di bawah .500 yaitu .372 dan nilai *factor loading* nya minus di bawah .500 yaitu -.548.

5.1.3 Validitas Variabel dan Dimensi Penelitian Setelah *Pre-test*

Setelah peneliti melaksanakan *pre-test*, dan menemukan terdapat empat indikator yang termasuk ke dalam kategori tidak valid dan memutuskan untuk menghilangkan keempat indikator tersebut. Setelah empat indikator tersebut dihapus, didapatkan angka uji validitas variabel dan dimensi penelitian baru yang dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.3
Pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, *Bartlett's Test of Sphericity*, dan Nilai Variansi Tiap Dimensi Penelitian Setelah *Pre-test*

No	Variabel Penelitian	<i>K-M-O Measure of Sampling Adequacy</i>	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Total Variansi Dijelaskan
1	Kepemimpinan Transformasional - <i>Ideal - charism</i>	.743	.000	77.443%
2	Kepemimpinan Transformasional - Pemimpin inspiratif	.726	.000	81.582%
3	Kepemimpinan Transformasional - Rangsangan intelektual	.653	.000	84.026%
4	Kepemimpinan Transformasional - Pertimbangan individu	.771	.000	91.349%
5	Komitmen Keorganisasional – Komitmen afektif	.759	.000	72.602%
6	Komitmen Keorganisasional - Komitmen normatif	.657	.000	75.993%
7	Komitmen Keorganisasional – Komitmen Kontinuans	.726	.000	83.742%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Terlihat dalam tabel 5.3 nilai pengukuran *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* terdapat sedikit perbedaan dengan nilai *K-M-O Measure of Sampling Adequacy* pada tabel sebelumnya yaitu IV.1 untuk dimensi Kepemimpinan Transformasional - *Ideal - charism* yang nilai awalnya .703 menjadi .706 dan dimensi Komitmen Organisasi - Komitmen normatif yang tadinya bernilai .470 menjadi .657. Nilai *variance explained* untuk kedua dimensi tersebut mengalami perubahan yaitu untuk dimensi Kepemimpinan

Transformasional - *Ideal - charism* dari 63.793% menjadi 75.533% dan untuk dimensi Komitmen Organisasi - Komitmen normatif dari 72.799% menjadi 75.993%.

Berdasarkan pengukuran KMO *Measure of Sampling Adequacy*, suatu variabel dinyatakan valid apabila nilainya melebihi .500, dan berdasarkan pengukuran *Bartlett's Test of Sphericity*, sebuah variabel dinyatakan valid apabila nilainya melebihi .05. Peneliti juga melihat berdasarkan *variance explained* yang menyatakan bahwa nilai tersebut harus di atas 60%. Maka berdasarkan data pada tabel di atas dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian dinyatakan valid untuk mengukur keadaan sebenarnya.

5.1.4 Validitas Indikator Penelitian Setelah *Pre-test*

Setelah dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan pengukuran *Anti-Image Correlation Matrix* dan *Factor Loading*, terdapat perubahan valid tidaknya sebuah indikator. Peneliti telah menghapus tiga indikator yang tidak valid. Berikut tabel 5.4 yang tiga indikatornya sudah dihilangkan karena tidak valid.

Tabel 5.4

Validitas Indikator Penelitian Setelah *Pre-test*

No	Variabel	<i>Anti Image Correlation Matrix</i>	Factor Loading	Status Indikator
A. Kepemimpinan Transformasional				
<i>Ideal - charism</i>				
1	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	.778	.797	Valid
2	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	.833	.911	Valid
3	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	.693	.951	Valid
4	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.696	.953	Valid

Pemimpin inspiratif				
1	Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi	.698	.903	Valid
2	Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan	.696	.878	Valid
3	Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan saya	.736	.960	Valid
4	Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan	.818	.942	Valid
Rangsangan intelektual				
1	Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif	.594	.964	Valid
2	Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan	.634	.929	Valid
3	Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan	.797	.853	Valid
Pertimbangan individu				
1	Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan	.829	.946	Valid
2	Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan	.738	.962	Valid
3	Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana	.754	.959	Valid
B. Komitmen Organisasi				
Komitmen afektif				
1	Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di Perusahaan tempat saya bekerja	.773	.871	Valid
2	Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri	.737	.699	Valid
3	Saya tidak merasakan <i>sense of belonging</i> pada Perusahaan tempat saya bekerja	.798	.755	Valid
4	Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan Perusahaan tempat saya bekerja	.841	.912	Valid

5	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga Perusahaan tempat saya bekerja	.724	.906	Valid
6	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	.707	.941	Valid
Komitmen normatif				
1	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Perusahaan tempat saya bekerja	.767	.682	Valid
2	Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja	.610	.910	Valid
3	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja saat ini	.597	.846	Valid
4	Perusahaan tempat saya bekerja berhak mendapatkan kesetiaan saya	.580	.584	Valid
5	Saya tidak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya	.770	.740	Valid
Komitmen Kontinuans				
1	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.814	.886	Valid
2	Saat ini saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	.669	.941	Valid
3	Jika saya terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	.722	.917	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Dengan dihilangkannya empat indikator dari tabel 5.2, pada tabel 5.4 terdapat perubahan nilai pada nilai *Anti-Image* dan *Factor Loading* pada empat indikator dimensi kepemimpinan transformasional ideal-charism. Perubahan nilai *Anti-Image* dan *Factor Loading* juga dialami pada tiga indikator dimensi komitmen keorganisasional komitmen kontinuans.

5.1.5 Reliabilitas Dimensi Penelitian

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha*, dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbachnya* $> 0,6$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2006).

Tabel 5.5
Realibilitas Dimensi Penelitian

No	Dimensi	<i>Cronbach Alpha</i>
1	<i>Ideal - charism</i>	.893
2	Pemimpin inspiratif	.940
3	Rangsangan intelektual	.904
4	Pertimbangan individu	.951
5	Komitmen afektif	.920
6	Komitmen normatif	.805
7	Komitmen Kontinuans	.898

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Dari tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel yang artinya masing-masing indikator dalam dimensi dapat dipercaya bersifat konsisten dalam pengukurannya dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan Statistik Eksplanatif Penelitian

Penelitian ini membagi pembahasan statistik eksplanatif menjadi dua bagian. Pembahasan statistik eksplanatif yang pertama dilakukan untuk menjelaskan dan menggambarkan berbagai karakteristik responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan lama bekerja responden.

Pembahasan statistik eksplanatif yang kedua dilakukan untuk mengetahui sebaran jawaban responden dan seberapa jauh variasi jawaban responden dari setiap dimensi penelitian ini. Pembahasan deskriptif dari jawaban responden akan dilakukan dengan melihat frekuensi jawaban pada setiap indikator dan melihat nilai apa yang paling sering muncul (*mode*). Sehingga dapat diketahui penyebaran jawaban dan dapat dibuat kesimpulan dari pembahasan eksplanatif tersebut.

Setelah melakukan *pre-test* pada 18 responden, lalu penulis memulai untuk turun lapangan menyebarkan kuesioner kepada 36 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2011 – Januari 2012. Pada penelitian ini, sebanyak 36 kuesioner telah disebarkan kepada 36 responden yang sudah ditetapkan masa kerjanya yaitu minimal 3 tahun lamanya. Namun dalam masa pengembalian kuesionernya hanya 33 responden yang mengembalikan kuesioner, sehingga hanya 33 kuesioner yang dapat diolah.

5.2.1 Analisis Terhadap Karakteristik Responden

Analisis karakteristik dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai data individu yang mencakup jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, dan penghasilan per bulan. Namun, untuk karakteristik usia dan penghasilan per bulan tidak diperkenankan karena sifatnya *confidential* untuk pihak luar Chevron Indonesia Company. Penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai identitas responden.

1. Jenis Kelamin Responden

Analisis karakteristik responden yang pertama yaitu jenis kelamin. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui lebih detail berapa banyak karyawan pria dan wanita yang menjadi responden penelitian, sehingga dapat terlihat bagaimana karyawan tersebut dapat secara bersama-sama yang bekerja di divisi SCM tanpa membedakan jenis

kelamin. Berikut disajikan tabel distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.6
Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	16	48.4%
Perempuan	17	51,6%
Total	33	100%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan Tabel 5.6 terlihat bahwa dari total 33 responden terdapat responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 48.4% atau 16 orang dan yang berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih besar yaitu 51.6% atau 17 orang. Jumlah karyawan SCM di Jakarta seluruhnya adalah berjumlah 120 karyawan, baik yang sudah menjadi karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

2. Jabatan Responden

Analisis karakteristik responden yang kedua yaitu jabatan responden. Jakarta. Berikut disajikan tabel distribusi frekuensi berdasarkan jabatan.

Tabel 5.7
Jabatan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Manager	2	6.06%
Analyst	13	39.39%
Specialist	18	54.55%
Total	33	100%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Dari data primer yang diolah pada tabel 5.7, dapat diketahui bahwa jabatan responden mayoritasnya adalah sebagai *Specialist* yaitu sebanyak 18 karyawan atau sebesar 54.55% yang jumlahnya beda tipis dengan karyawan yang memiliki jabatan sebagai *Analyst* yaitu sebanyak 13 karyawan atau sebesar 39.39%. Terdapat dua atau sebesar 6.06% responden yang menjabat sebagai *Manager*.

Hasil tabel di atas didukung dengan keadaan di Chevron Indonesia Company yang jumlah jabatan *Specialist* nya memang sangat banyak. Hal ini didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawannya yang menyatakan bahwa tugas *Specialist* adalah sebagai *buyer* atau mediator antara *user* dengan *vendor* untuk membuat kontrak kerja sama barang ataupun jasa untuk kepentingan Chevron Indonesia Company. Menurut karyawan tersebut, kontrak kerja sama yang dimiliki oleh Chevron sendiri sangat banyak. Oleh karena itu, diperlukan *Scpecialist* yang jumlahnya banyak pula agar kontrak kerja sama tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

3. Masa Kerja Responden

Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk cukup tua. Data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini.

Tabel 5.8
Masa Kerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
3-5 Tahun	12	36.4%
5,1-10 Tahun	6	18.2%
>10 Tahun	15	45.4%
Total	33	100%

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Dari data primer yang diolah di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang sudah bekerja di Chevron Indonesia divisi SCM Jakarta yaitu di atas 10 tahun sebanyak 15 karyawan atau dengan persentase 45.4%. Setelah itu diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun dengan jumlah 12 karyawan atau sebesar 36.4%. Sebanyak 6 responden memiliki masa kerja selama 5,1-10 tahun, dengan persentase 18.2%.

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Dengan mayoritas dari responden penelitian telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, penulis merasa telah mendapatkan responden yang tepat dalam melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dengan komitmen keorganisasional yang pada umumnya akan dirasakan seseorang ketika sudah memahami lingkungan kerjanya dalam jangka waktu cukup lama dalam sebuah perusahaan. Bahkan ada salah satu karyawan yang ingin bekerja di Chevron hingga masa pensiun.

5.2.2 Variabel Kepemimpinan Transformasional

Pada penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional terbagi dalam 4 dimensi, yaitu (1) *Ideal - charism*, (2) Pemimpin inspiratif, (3) Rangsangan intelektual, dan (4) Pertimbangan individu.

1. *Ideal - charism*

Dimensi *Ideal - charism* memiliki empat indikator. Berikut sebaran jawaban responden untuk keempat indikator tersebut.

Tabel 5.9

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Dimensi *Ideal - charism*

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	1	2	1	18	11
2	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	0	0	1	18	14
3	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	0	1	1	22	9
4	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	0	1	3	18	11

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Pada indikator *Ideal – Charism* terdiri dari empat indikator. Indikator pertama yaitu, “Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 18 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan sangat setuju. Dari 29 responden yang menyatakan setuju dengan pemimpin yang memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan ini dapat didukung dengan keadaan di Chevron dengan adanya pelatihan serta pengembangan yang dilakukan oleh Chevron Indonesia Company untuk setiap karyawannya dari level yang masih baru hingga level pimpinan. Pelatihan dan pengembangan ini biasanya dilakukan berdasarkan pekerjaan yang akan dilakukan karyawan Chevron sendiri.

Indikator kedua yaitu, “Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 18 responden menyatakan setuju, dan 14 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini terlihat dari keseharian interaksi antara pemimpin dengan karyawan yang memiliki dasar visi sama dalam menjalankan bisnisnya. Keseharian interaksi ini penulis dapatkan dari hasil observasi selama magang dalam jangka waktu enam bulan. Selanjutnya dengan pernyataan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa pemimpinnya selalu memberikan semangat mulai awal bekerja walaupun dengan kata singkat seperti ‘Selamat Pagi’ pada setiap karyawan.

Indikator ketiga yaitu, “Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan setuju, dan 9 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini terlihat dari hasil observasi peneliti yaitu pemimpin menerima laporan dari bawahannya setiap proses bisnis tanpa mengambil alih tugas bawahannya

tersebut kecuali hanya berupa masukan untuk menyelesaikan suatu proses produksi dengan *supplier*. Bahkan menurut karyawan, pimpinan selalu memberikan ucapan selamat kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugasnya secara memuaskan. Walaupun ucapan tersebut sederhana, namun karyawan akan sangat bangga bahwa pemimpinnya menghargai hasil kerjanya.

Indikator terakhir yaitu, “Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 18 responden menyatakan setuju, dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Dari mayoritas responden yang menyatakan setuju dapat didukung dengan kasus yang pernah terjadi di Chevron sendiri. Menurut karyawan, pemimpinnya tidak akan menjerumuskan kesalahan kepada karyawannya tetapi diselesaikan dengan musyawarah berupa diskusi antar karyawan yang berkepentingan.

2. Pemimpin inspiratif

Dimensi pemimpin inspiratif memiliki empat indikator pertanyaan yang mendukung. Berikut jawaban responden untuk keempat indikator dimensi pemimpin inspiratif.

Tabel 5.10

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Dimensi Pemimpin inspiratif

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi	1	1	5	17	9
2	Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan	0	0	6	18	9
3	Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan saya	1	0	5	15	12
4	Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan	0	1	6	20	6

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Pada indikator Pemimpin Inspiratif terdiri dari empat indikator. Indikator pertama yaitu, “Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 17 responden menyatakan setuju, dan 9 responden menyatakan sangat setuju. Banyak responden yang menyatakan setuju dengan pemimpin yang menimbulkan inspirasi walaupun dengan standar tinggi. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menyatakan bahwa dengan bekerja di Chevron, mereka semakin banyak menemui tantangan yang baru. Jadi walaupun karyawan menemui tantangan yang sulit, namun jiwa karyawan timbul inspirasi untuk menghadapi tantangan yang ada.

Indikator kedua yaitu, “Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, 6 responden menyatakan netral, 18 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dari 18 responden yang menyatakan setuju dengan pemimpin yang dapat meyakinkan karyawannya untuk mencapai tujuan dilihat dari hasil observasi yang dilakukan peneliti. Pada saat observasi, peneliti menemukan kasus ada karyawan Chevron yang akan pindah ke luar Indonesia. Saat hal itu terjadi, pimpinan karyawan tersebut mengatakan, “*You can do it! Semangat!*” Hal tersebut merupakan kata-kata yang dapat meyakinkan karyawan yang akan pindah ke luar Indonesia itu menjadi lebih percaya diri dengan kemampuannya untuk mencapai tujuannya walaupun dengan keadaan yang masih baru dan perlu adaptasi dari awal lagi.

Indikator ketiga yaitu, “Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan saya” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada yang menjawab tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 15 responden menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan sangat

setuju. Dari 15 responden yang menyatakan setuju, salah satu karyawannya menyatakan bahwa pimpinan selalu memotivasi dengan cara memberikan saran-saran untuk anak buahnya. Dan kadang pula menurut karyawan tersebut, pimpinannya secara sengaja mampir ke ruangan anak buah hanya untuk menanyakan apakah ada kendala dalam pekerjaan yang sedang dilakukan.

Indikator keempat yaitu, “Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, dan 6 responden menyatakan sangat setuju. Sama halnya dengan indikator sebelumnya, jawaban dari 20 responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan mampu memberikan gagasan pada karyawannya dikarenakan pimpinan sering memberikan masukan berupa saran-saran dalam mengerjakan pekerjaan yang cenderung sulit dan memiliki kendala.

3. Rangsangan intelektual

Dimensi rangsangan intelektual memiliki tiga indikator pertanyaan. Berikut jawaban responden terhadap ketiga indikator tersebut.

Tabel 5.11

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Dimensi Rangsangan intelektual

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif	0	1	8	17	7
2	Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan	0	1	5	19	8
3	Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan	0	0	3	20	10

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Pada indikator Rangsangan intelektual terdiri dari tiga indikator. Indikator pertama yaitu, “Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 17 responden menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator kedua yaitu, “Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 19 responden menyatakan setuju, dan 8 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator ketiga yaitu, “Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, dan 10 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator pertama, kedua, dan ketiga mayoritas respondennya menyatakan setuju terhadap pemimpinnya yang mampu menumbuhkan ide baru yang inovatif serta memberikan solusi yang kreatif. Berdasarkan observasi penulis, pimpinan perusahaan ini selalu memberikan ide-ide inovatif yang tidak terpikirkan oleh karyawan untuk memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi. Hal ini dikarenakan setiap dua minggu sekali diadakannya program *Knowledge Sharing* pada setiap divisinya. Dalam pertemuan rutin ini, pemimpin juga sangat menghargai pertanyaan dari bawahan yang dapat dijadikan masukan untuk mengerjakan pekerjaan. Salah satu karyawan menyatakan bahwa pemimpinnya selalu tidak malu bertanya kepada bawahan untuk hal-hal yang kecil seperti menerjemahkan kontrak yang berbahasa Indonesia menjadi bahasa Inggris dikarenakan bawahannya lebih pandai berbahasa.

4. Pertimbangan individu

Dimensi pertimbangan individu memiliki tiga indikator pertanyaan. Berikut sebaran jawaban responden terhadap masing-masing indikatornya.

Tabel 5.12
Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Dimensi Pertimbangan individu

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan	0	1	5	17	10
2	Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan	0	1	6	15	11
3	Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana	0	0	4	19	10

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Pada indikator Pertimbangan individu terdiri dari tiga indikator. Indikator pertama yaitu, “Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 17 responden menyatakan setuju, dan 10 responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan observasi penulis, banyak karyawan yang dapat dapat dengan mudahnya memberikan masukan kepada pimpinan untuk hal-hal tertentu. Hal ini dilakukan oleh karyawan karena yang lebih mengerjakan kegiatan operasional adalah karyawan bukan pemimpin.

Indikator kedua yaitu, “Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 15

responden menyatakan setuju, dan 11 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator ketiga yaitu, “Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 19 responden menyatakan setuju, dan 10 responden menyatakan sangat setuju.

Dari indikator kedua dan ketiga mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pemimpinnya memperhatikan secara khusus pengembangan karir serta membimbing dan membina bawahan secara arif. Hal ini didukung dengan adanya *training* dan *development* untuk karyawan untuk dapat menjadi ahli dalam jabatannya. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin di Chevron Indonesia Company merupakan orang yang memperhatikan bawahannya secara khusus demi kelancaran tujuan perusahaan tanpa mengesampingkan karir bawahannya.

5.2.3 Variabel Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasional terbagi dalam 2 dimensi, yaitu (1) Komitmen afektif dan (2) Komitmen normatif.

1. Komitmen Afektif

Dimensi komitmen afektif terdiri dari enam indikator pertanyaan. Berikut merupakan sebaran jawaban responden terhadap indikator masing-masing.

Tabel 5.13

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Dimensi Komitmen Afektif

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di Chevron Indonesia Company	0	0	4	16	13
2	Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri	0	7	10	12	4
3	Saya tidak merasakan <i>sense of belonging</i> pada Chevron Indonesia Company	8	12	8	3	2

4	Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan Chevron Indonesia Company	7	13	6	4	3
5	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga Chevron Indonesia Company	13	13	3	3	1
6	Chevron Indonesia Company mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	1	3	8	15	6

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Tabel 5.13 dapat dilihat frekuensi dari masing-masing indikator dari dimensi Komitmen Afektif. Pada indikator pertama yaitu “Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di Chevron Indonesia Company” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden, dan sisanya yaitu 13 responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan, karyawan senang terus bekerja di Chevron karena gajinya yang tinggi. Bahkan ada karyawan yang ingin tetap bekerja sampai masa pensiun.

Indikator kedua yaitu “Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang, yang menyatakan netral sebanyak 10 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden, dan sisanya yaitu 4 responden menyatakan sangat setuju. Dari hasil observasi peneliti, responden yang menjawab setuju karena setiap masalah yang dihadapi perusahaan melibatkan seluruh karyawan dan merupakan tanggung jawab bersama.

Indikator ketiga yaitu “Saya tidak merasakan *sense of belonging* pada Chevron Indonesia Company” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, sebanyak 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 12 responden menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral

sebanyak 7 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 3 responden, dan sisanya yaitu 2 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator keempat yaitu “Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan Chevron Indonesia Company” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, sebanyak 7 responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 responden menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden, dan sisanya yaitu 3 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator kelima “Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga Chevron Indonesia Company” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, sebanyak 13 responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 responden menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 3 responden, dan sisanya yaitu 1 responden menyatakan sangat setuju.

Untuk indikator ketiga, keempat, dan kelima mayoritas responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil observasi peneliti, hal ini dikarenakan perusahaan ini memiliki nilai *Diversity* yang merupakan budaya yang Chevron miliki. Chevron sering membuat acara-acara kekeluargaan seperti *gathering* per divisi ataupun acara keluarga hingga acara keagamaan. Dengan diadakannya acara-acara ini, karyawan merasakan hubungan yang lebih erat dan kuat dengan Chevron.

Pada indikator yang terakhir yaitu “Chevron Indonesia Company mempunyai makna yang besar dalam hidup saya” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, sebanyak 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 8 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden, dan sisanya yaitu 6 responden menyatakan sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju dikarenakan semua karyawan sudah menganggap perusahaan tempat mereka bekerja adalah Chevron, walaupun beberapa karyawan berasal dari Caltex maupun Unocal. Berdasarkan observasi penulis, karyawan merasa bangga dengan

menyebutkan identitasnya sebagai karyawan Chevron Indonesia Company setiap berhubungan via telepon dengan *vendor*.

Melihat dari sebaran jawaban responden pada tabel 5.13, tingkat komitmen afektif karyawan Chevron Indonesia Company dapat dikategorikan tinggi. Pengalaman kerja dalam perusahaan, pengalaman dalam merasakan psikologis yang dipenuhi oleh organisasi merupakan factor kuat dalam pembentukan komitmen afektif (Allen & Meyer, 1990), seiring dengan usia perusahaan yang sudah cukup lama, karyawan sudah memiliki pengalaman kerja sehingga komitmen afektifnya sudah dalam kategori tinggi.

2. Komitmen Normatif

Komitmen normatif memiliki tiga komponen indikator. Berikut sebaran jawaban dari para responden terhadap tiga indikator tersebut.

Tabel 5.14

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Dimensi Komitmen Normatif

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di CICo	2	15	5	9	2
2	Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan CICo	1	6	15	10	1
3	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Chevron Indonesia Company saat ini	0	9	13	10	1
4	Chevron Indonesia Company berhak mendapatkan kesetiaan saya	0	4	19	8	2
5	Saya tidak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya	3	5	15	8	2

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Tabel 5.14 dapat dilihat frekuensi dari masing-masing indikator dari dimensi Komitmen Normatif. Pada indikator pertama yaitu “Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Chevron Indonesia Company”

yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang, sebanyak 5 responden menyatakan netral, 9 responden menyatakan setuju, dan 2 responden sisanya menyatakan sangat setuju.

Indikator kedua yaitu “Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Chevron Indonesia Company saat ini” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang, yang menyatakan netral sebanyak 13 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden, dan sisanya yaitu 1 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator ketiga yaitu “Chevron Indonesia Company berhak mendapatkan kesetiaan saya” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 19 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden, dan sisanya yaitu 2 responden menyatakan sangat setuju.

Dari tabel 5.14 sebaran jawaban responden, mayoritas responden menjawab netral maka tingkat komitmen normatif karyawan Chevron Indonesia Company dikategorikan cukup. Komitmen normative dipengaruhi oleh pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Hal ini didukung dari hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan yang memberikan pernyataan bahwa Chevron bukan satu-satunya yang menjadi milik karyawan tersebut tetapi keluarga merupakan hal yang lebih penting yang karyawan miliki. Hal tersebut turut mempengaruhi tingkat komitmen normatif yang masuk ke dalam kategori cukup.

3. Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans memiliki tiga komponen indikator. Berikut sebaran jawaban dari para responden terhadap tiga indikator tersebut.

Tabel 5.15

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Dimensi Komitmen Kontinuans

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan CICo	0	0	8	20	5
2	Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	0	1	7	19	6
3	Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	0	5	3	16	9

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Tabel 5.15 dapat dilihat frekuensi dari masing-masing indikator dari dimensi Komitmen kontinuans. Pada indikator pertama yaitu “Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan CICo” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 8 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, dan 5 responden sisanya menyatakan sangat setuju.

Indikator kedua yaitu “Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan” yang mendapatkan jawaban dari 33 responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, yang menyatakan netral sebanyak 7 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden, dan sisanya yaitu 6 responden menyatakan sangat setuju.

Indikator ketiga yaitu “Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain” yang mendapatkan jawaban dari 33

responden, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden menyatakan tidak setuju, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden, dan sisanya yaitu 9 responden menyatakan sangat setuju.

Jawaban mayoritas responden yang menjawab setuju ini dapat disimpulkan bahwa komitmen kontinuans yang dimiliki responden sangat tinggi terhadap perusahaan. Responden cenderung menjawab setuju dikarenakan responden memikirkan keuntungan dan kerugian yang akan mereka dapat ketika keluar dari perusahaan. Komitmen kontinuans menurut Becker adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternative tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Hal ini mendukung jawaban responden yang cenderung menghindari untuk keluar dari perusahaan karena akan timbulnya kerugian yang besar.

5.2.4 Analisis Pertanyaan Terbuka

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka. Hal ini digunakan agar mendapatkan jawaban responden lebih bebas dan lebih berkembang. Berikut hasil pengolahan jawaban pertanyaan terbuka.

Tabel 5.16

Frekuensi Sebaran Jawaban Responden pada Pernyataan “Saya merasa betah di tempat bekerja sekarang”

Jawaban	Frekuensi	%
Tidak Menjawab	5	15.15
Ya	28	84.85
Total	33	100.0

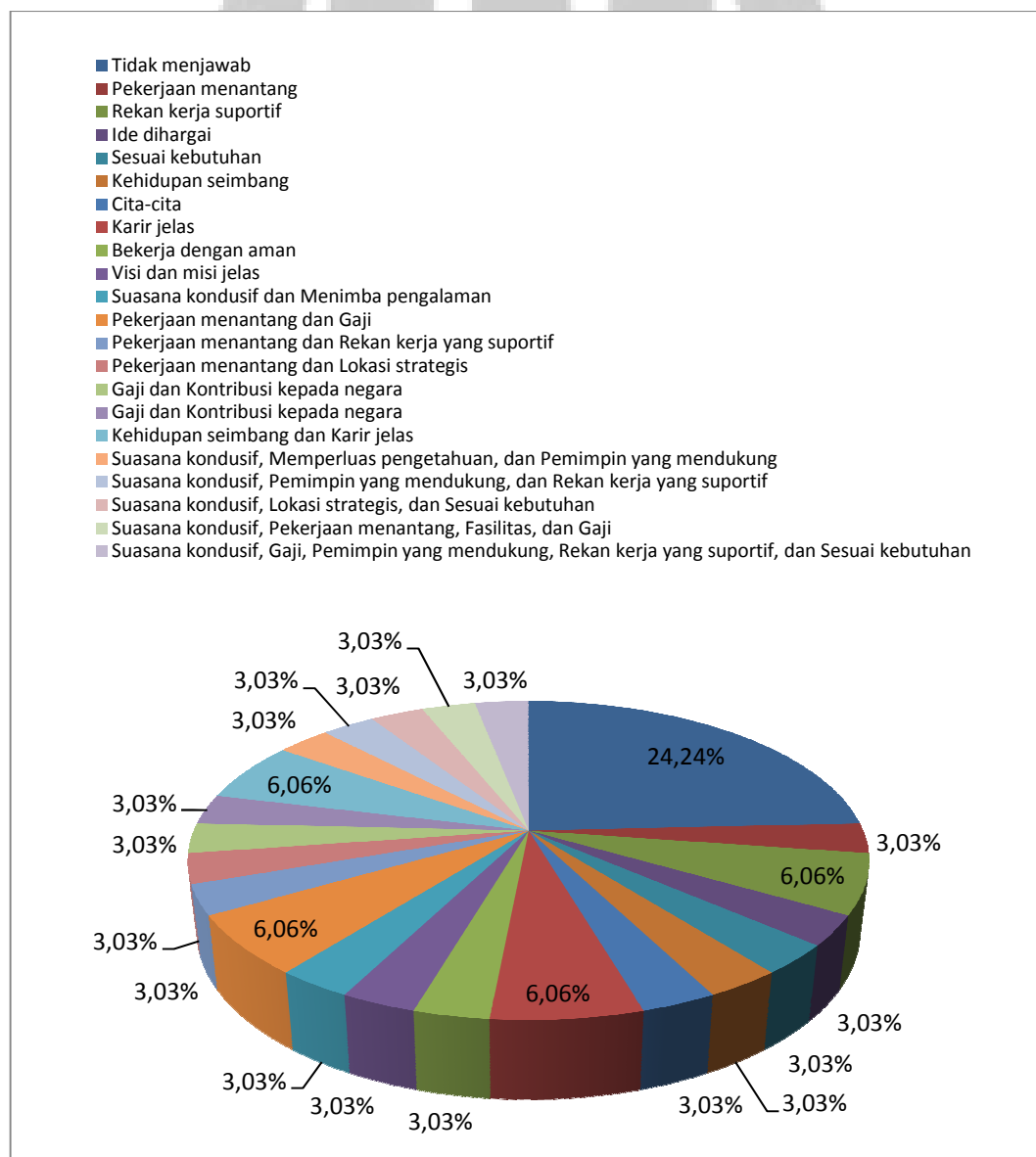
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan Tabel 5.16, dari pernyataan “Saya merasa betah di tempat bekerja sekarang” didapatkan frekuensi jawaban dari 33 responden yang tidak menjawab sebanyak 5 responden atau sebesar 15.15% dan yang menyatakan betah sebanyak 28 responden atau 84.85%. Tidak ada responden yang menjawab tidak betah bekerja di Chevron Indonesia Company. Sebagian

besar responden menyatakan betah bekerja di Chevron Indonesia Company dengan dilandasi berbagai alasan. Alasan responden merasa betah bekerja di perusahaan Chevron dikarenakan faktor gaji yang besar, pemimpin yang mendukung, rekan kerja yang baik, kondisi yang nyaman, hingga lokasi yang dekat tempat tinggal. Berikut digambarkan diagram pemetaan berbagai alasan dari 28 responden yang menjawab betah bekerja di Chevron Indonesia Company.

Diagram 5.1

Frekuensi Jawaban Alasan menjawab Ya untuk pernyataan “Saya merasa betah di tempat bekerja sekarang”



Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan Diagram 5.1 dapat dilihat dari 28 responden yang memberikan jawaban betah bekerja di Chevron Indonesia Company, mayoritas responden tidak memberikan alasan mengapa mereka betah bekerja di perusahaan Chevron sebanyak 24.24%. Alasan terbanyak yang diberikan oleh responden adalah karena rekan kerja yang suportif, karir di Chevron yang jelas, pekerjaan menantang & gaji yang besar, dan kehidupan seimbang & karir yang jelas dengan besar persentase masing-masing alasan sebesar 6.06%. Pada umumnya, karyawan Chevron Indonesia Company merasa betah bekerja di perusahaan minyak Amerika ini. Hal ini didukung dari berbagai alasan mengapa betahnya karyawan untuk tetap menjadi karyawan Chevron. Berdasarkan observasi penulis, untuk alasan gaji tidak bisa dipungkiri bahwa gaji perusahaan minyak memang sangat besar. Karyawan yang baru masuk saja minimal gajinya bisa di atas lima juta rupiah.

Alasan responden memilih gaji sebagai faktor betahnya karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan ini mendukung komitmen keorganisasional yaitu komitmen kontinuans. Komitmen kontinuans adalah komitmen yang dimiliki seseorang dengan mempertimbangan kelebihan dan kerugian yang akan diterimanya. Dengan besarnya gaji di perusahaan minyak ini, responden memiliki tingkat komitmen kontinuans yang tinggi karena tidak adanya alasan responden untuk keluar dari perusahaan.

Selain gaji memang faktor yang paling berperan bagi karyawan untuk merasa betah adalah lingkungan kerja yang kondusif yaitu rekan kerja yang suportif dan kehidupan yang seimbang sesuai kebutuhan. Lingkungan yang nyaman membuat suasana kerja yang tenang dan tentram bagi karyawannya. Dari berbagai alasan responden tersebut hanya sebagian kecil saja yang menjawab pemimpin yang mendukung. Peran pemimpin di Chevron Indonesia Company bisa diartikan tidak begitu kuat untuk membuat karyawan merasa betah bekerja disini. Walaupun hanya sedikit responden yang menyatakan betah karena factor pemimpin, namun pemimpin di Chevron masih merupakan hal yang utama dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman.

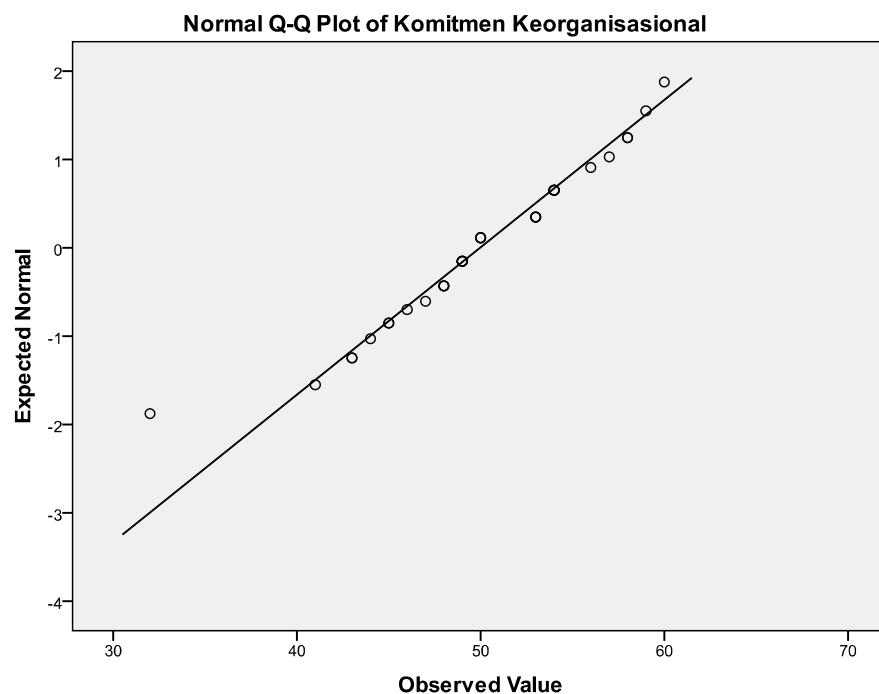
Secara keseluruhan, responden merasakan betah untuk bekerja di Chevron Indonesia Company. Hal ini berarti bahwa komitmen keorganisasional karyawan berada di dalam kategori tinggi.

5.2.5 Uji Asumsi Klasik

Seperti yang sudah dijelaskan pada bab metode penelitian, uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat melakukan uji regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari tiga tahap yaitu uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji linearitas. Berikut pemaparan uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal.



Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Tabel 5.17
Uji Normalitas

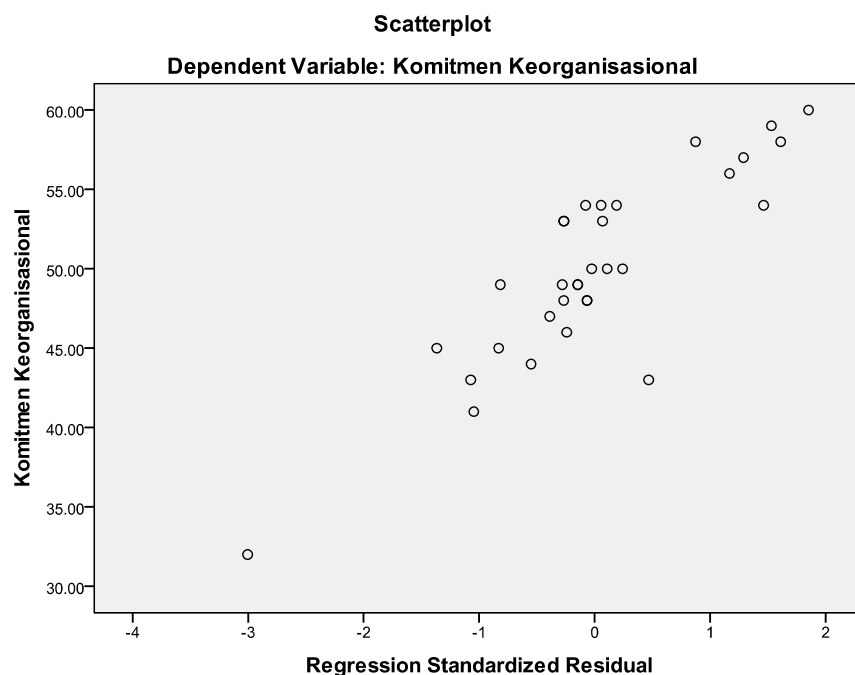
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Keorganisasional	.100	32	.200*	.958	32	.245

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 5.17 menunjukkan *p-value* pada pengujian *Kolmogorov-Smirnov* di atas yaitu 0.200 yang nilainya lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data penelitian terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedasitas

Pada gambar berikut ini adalah gambar hasil dari uji heteroskedasitas.



Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedasitas
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data diuji kembali dengan uji *Glejser*. Apabila hasil dari uji *Glejser* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

Tabel 5.18
Hasil Uji *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.053E-16	6.778		.000	1.000
Kepemimpinan Transformasional	.000	.117	.000	.000	1.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Pada Tabel 5.18 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal tersebut terlihat dari variabel bebas yang memiliki signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji *Glejser* tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan analisis *compare means*. Linear atau tidaknya model yang dibangun dapat dilihat dari nilai signifikansi F pada baris *Linearity* dan *Deviation from Linearity*.

Tabel 5.19
Hasil Uji Linier

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Komitmen Keorganisasional* Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	871.219	19	45.854	2.257	.076
		Linearity	264.823	1	264.823	13.037	.004
		Deviation from Linearity	606.396	18	33.689	1.659	.187
	Within Groups	243.750	12	20.313			
	Total	1114.969	31				

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Pada Tabel 5.19 dapat disimpulkan bahwa nilai F sebesar 1.659 dengan signifikansi 0.187. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai *alpha* yaitu sig (1.659) dan nilai signifikansi > α (0.05) berarti model regresi linier.

5.2.6 Analisis Uji Regresi Linear

Penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen keorganisasional dari data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah kepemimpinan transformasional sementara variabel dependennya adalah komitmen keorganisasional.

Tahap pertama dalam melakukan analisis regresi linier adalah melakukan analisis faktor terhadap indikator yang terpilih menjadi bentuk faktor skor. Tahap kedua adalah melakukan estimasi dari faktor skor yang diperoleh dengan analisis *single regression* dengan bantuan SPSS versi 19.0. Hasil keluarannya berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel ANOVA. Sedangkan uji t dan tingkat signifikansi terdapat pada tabel *coefficient* yang keduanya digunakan untuk membentuk signifikansi pengaruh masing-masing konstruk.

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji rangkaian pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah variabel

independen dan yang menjadi variabel dependen adalah komitmen keorganisasional.

Besaran koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase variabilitas observasi dari variabel dependen yaitu komitmen keorganisasional yang dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepemimpinan transformasional. Analisis regresi dapat dilihat melalui tabel 5.20 berikut ini:

Tabel 5.20
Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.238	.212	5.32336

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Keorganisasional

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Dari tabel *model summary* di atas terlihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar .238 atau 23.8% yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan oleh variabel komitmen keorganisasional atau memberikan pengaruh sebesar 23.8% terhadap komitmen keorganisasional Chevron Indonesia Company Divisi SCM Jakarta. Nilai R yaitu .487 menggambarkan korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen keorganisasional adalah sebesar .487.

5.3 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 33 responden karyawan Divisi SCM Chevron Indonesia Company di Jakarta mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional, maka diperoleh kesimpulan uji hipotesis seperti yang terangkum di bawah ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Kepemimpinan Transformasional tidak memberikan pengaruh terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM di Jakarta.

H_a : Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM di Jakarta.

Tabel berikut adalah Tabel Anova (*Analysis of Variance*) yang berguna untuk melihat signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan atau yang dikenal dengan Uji F.

Tabel 5.21
Tabel Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.823	1	264.823	9.345	.005 ^a
	Residual	850.146	30	28.338		
	Total	1114.969	31			

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Pada Tabel 5.21 yang merupakan tabel ANOVA digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansi adalah 0.005 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Semakin nilai signifikansi mendekati nol maka semakin adanya pengaruh yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen keorganisasional yang ada di Chevron Indonesia Company divisi SCM di Jakarta .

Tabel 5.22
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.450	6.778		4.345	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.357	.117	.487	3.057	.005

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 19

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t variabel kepemimpinan transformasional berada di luar kisaran -2 dan +2 dan tingkat signifikansi lebih

kecil dari nilai alpha (0.05) yaitu 0.005. Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi konstanta variabel independen. Agar suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan maka nilai uji t harus berada di luar kisaran -2 dan +2. Dari tabel 5.22, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai t sebesar 3.057 dengan nilai signifikansi 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Dengan kata lain, hipotesis *null* ditolak dan hipotesis alternatif tidak ditolak.

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional. Pembuktian ini menguatkan hasil penelitian terdahulu karya Nazim Ali, Muhammad Atiq Ali Babar, Sudhair Abbas Bangash yang berjudul “*Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment amongst Medical Representatives of National and Multinational Pharmaceuticals Companies, Pakistan (An Empirical Study)*” yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen keorganisasional.

Pengaruh kepemimpinan transformasional ini digambarkan dari hasil observasi penulis yaitu pemimpin di Chevron memiliki tahapan dalam proses transformasi karyawan. Seorang pemimpin mampu mendorong dan meningkatkan kesadaran tentang betapa pentingnya dan bernilainya sasaran yang akan dicapai kelak menunjukkan cara untuk mencapainya. Hal ini dilandasi dari jawaban responden yang setuju dengan pemimpin yang kharismatik dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih inovatif dan kreatif. Karyawan tidak hanya lebih kreatif tetapi karyawan mampu menemukan solusi dalam menghadapi permasalahan yang timbul. Jiwa kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin di CICO mampu membawa perubahan di masa depan. Penulis pun memberikan kuesioner pada karyawan untuk menilai pemimpin top manajemen ini dalam struktur organisasi yang strategic.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional di Chevron, komitmen keorganisasional karyawan pada divisi SCM pun semakin tinggi

dan timbulnya rasa memiliki dengan perusahaan. Hal ini digambarkan dari jawaban responden yang banyak merasa betah untuk bekerja di CICO. Dari beberapa alasan responden yang betah bekerja di CICO, responden menyatakan bahwa pemimpin yang *supportif* merupakan faktor betahnya karyawan untuk tetap bekerja di Chevron. Pemimpin yang *supportif* ini sesuai dengan ciri kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (1993) pada dimensi pertimbangan individu yang menyatakan bahwa pemimpin memperhatikan secara khusus pengembangan karir karyawan serta terus membina dan membimbing karyawan. Bentuk perhatian dari pemimpin inilah salah satu bentuk *supportif* dari pemimpin yang ada di Chevron.

Bentuk komitmen keorganisasional yang dimiliki karyawan pun didukung dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan yaitu *trust* atau kepercayaan. Kepercayaan kepada pemimpin yang memotivasi karyawannya serta sifatnya yang *supportif* akan membuat komitmen keorganisasional semakin meningkat pula.

Dengan demikian jalur antara kepemimpinan transformasional dan komitmen keorganisasional yang dibuat dalam penelitian ini dapat dipertahankan.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Chevron Indonesia Company sudah sesuai dengan teori Bass & Avolio (1993). Kepemimpinan ini diterapkan sesuai dimensi-dimensi Bass seperti memotivasi karyawan untuk mendapatkan tujuan yang bahkan lebih dari tujuan awalnya. Kepemimpinan di Chevron sendiri cenderung *supportif* yaitu pemimpin selalu memberikan nasehat kepada bawahannya untuk terus mencapai tujuan perusahaan. Hal ini pula sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional milik Bass pada dimensi pertimbangan individu.
- Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company divisi SCM (*Supply Chain Management*) di Jakarta. Pengaruh kepemimpinan transformasional ini hanya mempengaruhi komitmen organisasi di CICO sebesar 23.8% saja. Pengaruh tersebut bersifat positif sehingga semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula komitmen keorganisasional karyawan.

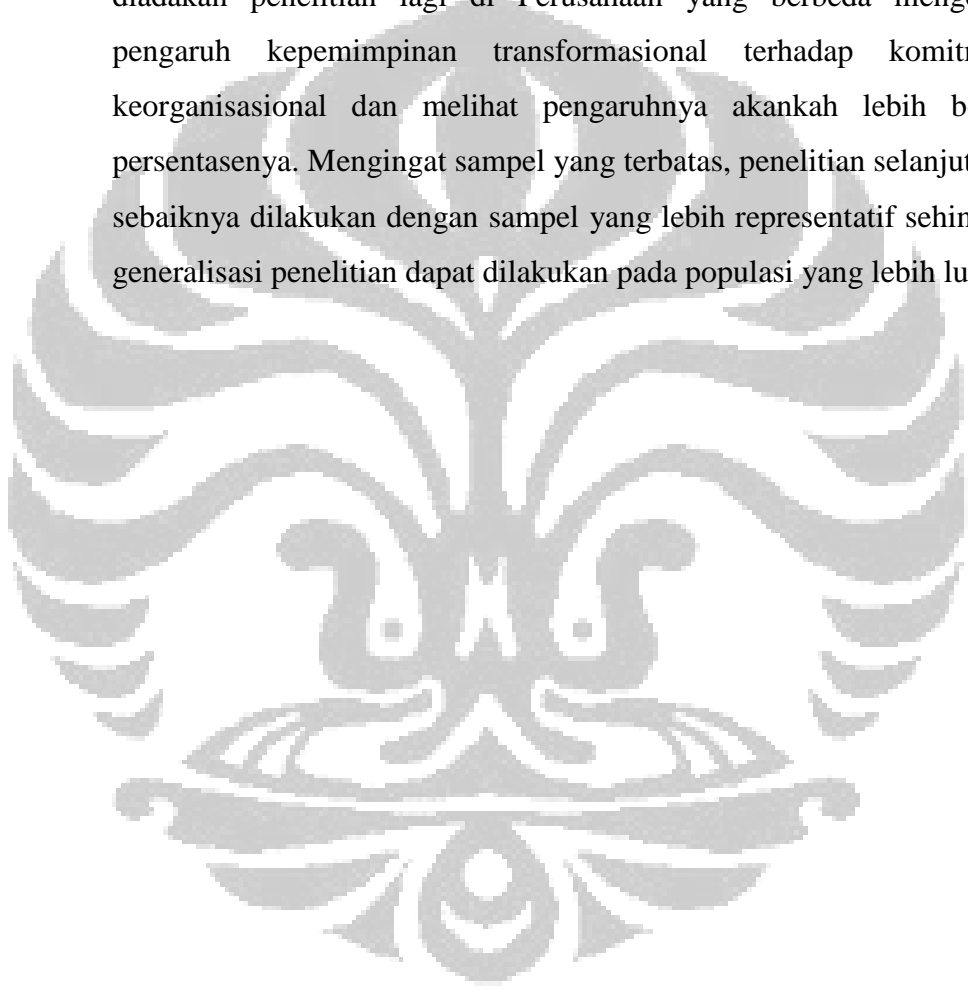
6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- Penelitian ini menggambarkan penerapan kepemimpinan transformasional yang ada di Chevron Indonesia Company khususnya divisi SCM yang ada di Jakarta. Penerapan kepemimpinan transformasional di Chevron ini hanya di sebagian divisi saja, karena itu penulis menyarankan adanya penelitian mengenai pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional di Chevron Indonesia Company pada divisi selain divisi SCM (*Supply Chain Management*).

- Penelitian ini menghasilkan temuan yang sama dengan penelitian pada umumnya, namun ternyata pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional ini memiliki persentasenya yang kecil. Untuk itu penulis menyarankan agar diadakan penelitian lagi di Perusahaan yang berbeda mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen keorganisasional dan melihat pengaruhnya akankah lebih besar persentasenya. Mengingat sampel yang terbatas, penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan sampel yang lebih representatif sehingga generalisasi penelitian dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas.



DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness, Through Transformational Leadership*. Sage Publications, International and Profesional Publisher, Thousand Oaks London New Delhi.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, J., & Baron, R. 2003. *Behaviour in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Pearson Education.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Irawan, Prasetya. 2003. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakrta: STIA LAN Press.
- Lawrence W. Neuman, *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, (Boston: Allyn and Bacon), 1997..
- Meyer, John P., & Allen, Natalie J. 1997. *Commitment in The Workplace : Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior. Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall,
- Vrijhoef, Ruben and Lauri Koskela, *Roles of Construction Supply chain Management in Construction*, (July, 1999), hal. 134.
- Santoso, Wijoyo dkk. *Outlook Ekonomi Indonesia 2008 - 2012: Integrasi Ekonomi ASEAN dan Prospek Perekonomian Nasional*. Edisi Januari 2008.

Jurnal:

- Amilin dan Rosita Dewi. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI volume 12 No 1, Juni 2008 : 13-24*.

- Azman Ismail dkk. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal Volume 2 No 1, 2011.*
- Bartram, T. & Casimir, G. (2007). The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leaders: The mediating effects of empowerment and trust in the leader. *Leadership and Organization Development Journal, 28* (1), 4-19.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development on transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8* (1), 9-32.
- Bass, B.M and Avolio BJ. 1993. Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly, Vol. 17. pp 112-121.*
- Bycio, P., Hackett, R. D., and Allen, J. S. 1995. Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transformational and transactional leadership, *Journal of Applied Psychology, Vol. 80, No. 4, 468-478.*
- Fadhilah, M. Luthfi. Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). Skripsi Ekonomi Universitas Diponegoro. 2010
- Ghozali, Mohammad. Perbedaan Komitmen organisasi antara Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transaksional dengan karyawan yang dipimpin oleh pemimpin Transformasional. Skripsi 2008.
- Hartog, D. N. D., Muijen, J. J., & Koopman, V. (1997). Transactional vs. transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 19-34.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation: Key predictors of consolidated-business unit performance. *Journal of Applied Psychology, 78*, 891-902.

- Humphreys, J. H. (2002). Transformational leader behaviour, proximity and successful service marketing. *Journal of Service Marketing*, 16 (6), 487-502.
- Irina Auruma. Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Transaksional & *Laissez Faire* terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Staf Puskesmas di Kabupaten Bekasi Tahun 2006. Tesis Juli 2006.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. 1990. Affective and continuance commitment: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75 (6):710-720.
- 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.
- Nazim Ali dkk. Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment amongst Medical Representatives of National and Multinational Pharmaceuticals Companies, Pakistan (An Empirical Study). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* volume 2 No 18, February 2011.
- Nurhayati, Putri. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (*The Effect of Leadership Style on Job Satisfaction*). Skripsi Psikologi 2007.
- Porter, Lyman W., and Steers R.M. 1973. Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turn Over and Absenteeism. *Psychological Bulletin*. 90 (2): 151-176.
- Rilyawati, Rita. Analisa Pengaruh Hubungan Budaya Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di BNI Kantor Cabang Gambir. Tesis Juni 2008.
- Sunjoyo dan Harsono. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal SOSIOHUMANIKA*, 16A(1), Januari 2003
- Seniati, Liche. 1996. *Hubungan antara Persepsi dan Diskrepansi Harapan-Persepsi Karyawan atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi*. Tesis. Depok: Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

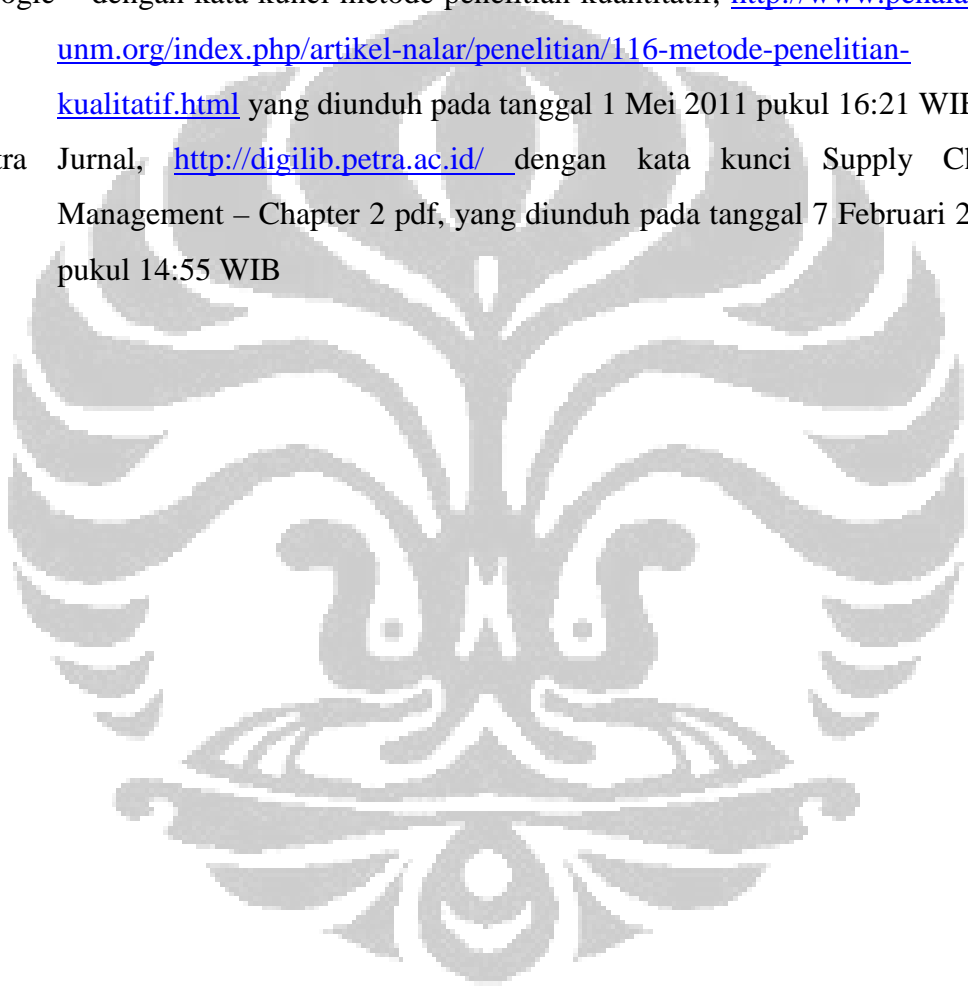
Website:

Chevron, www.chevron.com/documents/pdf/chevronwaybahasa.pdf yang diunduh pada tanggal 6 Februari 2012 pukul 14:00 WIB

Google – dengan kata kunci Analisis Faktor, <http://www.scribd.com/doc/28744103/APLIKASI-ANALISIS-FAKTOR-DENGAN-SPSS-BAGIAN-1> untuk keperluan pretest yang diunduh pada tanggal 8 Februari 2012 pukul 19:00 WIB


Google – dengan kata kunci metode penelitian kuantitatif, <http://www.penalaran-unm.org/index.php/artikel-nalar/penelitian/116-metode-penelitian-kualitatif.html> yang diunduh pada tanggal 1 Mei 2011 pukul 16:21 WIB

Petra Jurnal, <http://digilib.petra.ac.id/> dengan kata kunci Supply Chain Management – Chapter 2 pdf, yang diunduh pada tanggal 7 Februari 2012 pukul 14:55 WIB



LAMPIRAN 1

LAMPIRAN 1
Kuesioner

 <p>UNIVERSITAS INDONESIA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI</p>	<p>No Kuesioner No Responden</p>
--	--

KUESIONER

Assalamualaikum Wr. Wb. , Salam sejahtera...

Bapak/Ibu yang saya hormati. Saya, Nur Amalia, mahasiswa Ilmu Administrasi Fisip UI yang sedang melakukan penelitian tentang *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Keorganisasional pada Chevron Indonesia Company Divisi SCM di Jakarta*. Kuesioner ini dipergunakan untuk pengumpulan data untuk penelitian tersebut. Untuk itu, saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu dapat menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. **Informasi apapun yang Bapak/Ibu berikan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan dijaga kerahasiaannya.**

Atas perhatian dan informasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih banyak.

(Peneliti)

Petunjuk pengisian :

- 1) Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan I tentang identitas responden.
- 2) Berikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda sebagai karyawan pada komponen-komponen variable. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :
STS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju
TS : Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju
N : Apabila jawaban tersebut menurut anda netral
S : Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
SS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
- 3) Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : LAKI-LAKI / PEREMPUAN *
2. Jabatan :
3. Masa Kerja : 3 - 5 tahun ()
5,1 – 10 tahun ()
>10 tahun ()

Keterangan :

* : coret yang tidak perlu

II. Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Ideal - charism</i>						
1	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan					
2	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan					
3	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan					
4	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis					
<i>Pemimpin inspiratif</i>						
5	Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi					
6	Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan					
7	Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan saya					
8	Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan					
<i>Rangsangan intelektual</i>						
9	Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif					
10	Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan					

11	Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan					
Pertimbangan individu						
12	Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan					
13	Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan					
14	Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana					

III. Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Komitmen afektif						
1	Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di Chevron Indonesia Company					
2	Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri					
3	Saya tidak merasakan <i>sense of belonging</i> pada Chevron Indonesia Company					
4	Saya tidak memiliki keterlibatan emosi dengan Chevron Indonesia Company					
5	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga Chevron Indonesia Company					
6	Chevron Indonesia Company mempunyai makna yang besar dalam hidup saya					
Komitmen normatif						
7	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Chevron Indonesia Company					
8	Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan Chevron Indonesia Company					
9	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Chevron Indonesia Company saat ini					

10	Chevron Indonesia Company berhak mendapatkan kesetiaan saya					
11	Saya tidak meninggalkan Chevron Indonesia Company karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya					
Komitmen Kontinuans						
12	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan Chevron Indonesia Company					
13	Saat ini saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan					
14	Jika saya terlanjur memberikan banyak hal untuk Chevron Indonesia Company, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain					

12. Apakah Anda merasa betah di tempat Anda bekerja sekarang? (pilih salah satu disertai alasan)

a. Tidak

karena.....
.....
.....
.....

b. Ya

karena.....
.....
.....
.....

..Terima Kasih..

LAMPIRAN

2

LAMPIRAN 2
SPSS
Validitas Sebelum Pretest

Factor Analysis

Kepemimpinan Transformasional - *Ideal – charism*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.703
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48.355
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	Pemimpin saya mendahulukan kepentingan perusahaan dan kelompok dari kepentingan pribadi	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	
Anti-image Covariance	Pemimpin saya mendahulukan kepentingan perusahaan dan kelompok dari kepentingan pribadi	.725	-.181	.067	-.077	.097
	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	-.181	.388	-.139	-.051	.048
	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	.067	-.139	.281	-.085	-.002
	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	-.077	-.051	-.085	.143	-.139
	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.097	.048	-.002	-.139	.240

Anti-image Correlation	Pemimpin saya mendahulukan kepentingan perusahaan dan kelompok dari kepentingan pribadi	.609 ^a	-.340	.148	-.237	.232
	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	-.340	.790 ^a	-.422	-.215	.158
	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	.148	-.422	.816 ^a	-.423	-.009
	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	-.237	-.215	-.423	.695 ^a	-.749
	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.232	.158	-.009	-.749	.687 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.190	63.793	63.793	3.190	63.793	63.793
2	.938	18.769	82.562			
3	.540	10.799	93.361			
4	.240	4.804	98.165			
5	.092	1.835	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Pemimpin saya mendahulukan kepentingan perusahaan dan kelompok dari kepentingan pribadi	.441	.842

Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	.825	.285
Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	.899	-.114
Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	.941	-.174
Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.819	-.416

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Factor Analysis

Kepemimpinan Transformasional - Pemimpin inspiratif

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.737
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	63.201
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi	Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan	Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya	Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan
Anti-image Covariance				
Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi	.186	.083	-.083	-.106
Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan	.083	.226	-.115	-.068

	Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya	-.083	-.115	.126	-.014
	Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan	-.106	-.068	-.014	.184
Anti-image Correlation	Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi	.698 ^a	.407	-.545	-.574
	Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan	.407	.696 ^a	-.681	-.335
	Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya	-.545	-.681	.736 ^a	-.093
	Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan	-.574	-.335	-.093	.818 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.396	84.898	84.898	3.396	84.898	84.898
2	.386	9.645	94.543			
3	.143	3.573	98.116			
4	.075	1.884	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Pemimpin saya menimbulkan inspirasi dengan menentukan standar yang tinggi	.903
Pemimpin saya meyakinkan saya agar mencapai tujuan	.878

Pemimpin saya memotivasi saya agar merasa mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya	.960
Pemimpin saya mampu memberikan berbagai gagasan	.942

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Kepemimpinan Transformatif - Rangsangan intelektual

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.653
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	37.611
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif	Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan	Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan
Anti-image Covariance	Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif	.141	-.133	-.122
	Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan	-.133	.181	.027
	Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan	-.122	.027	.458
Anti-image Correlation	Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif	.594 ^a	-.834	-.481

Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan	-.834	.634 ^a	.094
Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan	-.481	.094	.797 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.521	84.026	84.026	2.521	84.026	84.026
2	.395	13.171	97.197			
3	.084	2.803	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Pemimpin saya mampu menumbuhkan ide-ide baru yang inovatif	.964
Pemimpin saya memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan	.929
Pemimpin saya menghargai pertanyaan dari bawahan	.853

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Kepemimpinan Transformasional - Pertimbangan individu

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.771
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	47.309
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan	Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan	Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana
Anti-image Covariance	Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan	.225	-.080	-.070
	Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan	-.080	.162	-.102
	Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana	-.070	-.102	.172
Anti-image Correlation	Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan	.829 ^a	-.422	-.355
	Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan	-.422	.738 ^a	-.610
	Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana	-.355	-.610	.754 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.740	91.349	91.349	2.740	91.349	91.349
2	.156	5.215	96.565			
3	.103	3.435	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Pemimpin saya mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan	.946
Pemimpin saya memperhatikan secara khusus pengembangan karir bawahan	.962
Pemimpin saya membimbing, membina dan menasehati bawahan dengan arif dan bijaksana	.959

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Komitmen Organisasi – Komitmen afektif

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.759
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	89.259
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di Perusahaan tempat saya bekerja	Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	Var38	Var39	Var40
Anti-image Covariance	Saya merasa senang jika dapat terus berkarir di Perusahaan tempat saya bekerja	.228	-.013	-.172	-.067	-.063	.034
	Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri	-.013	.409	-.088	-.035	.097	-.076

Saya merasakan masalah perusahaan sebagai masalah saya sendiri	.699
Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai makna yang besar dalam hidup saya	.755
Var38	.912
Var39	.906
Var40	.941

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Komitmen Organisasi - Komitmen normative

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.646
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	33.059
	df	10
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja saat ini	Perusahaan tempat saya bekerja berhak mendapatkan kesetiaan saya	Saya tidak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya	Var41
Anti-image Covariance	Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja	.661	-.154	.063	.036	-.110
	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja saat ini	-.154	.228	-.184	-.186	.039

	Perusahaan tempat saya bekerja berhak mendapatkan kesetiaan saya	.063	-.184	.275	.134	-.170
	Saya tidak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya	.036	-.186	.134	.670	-.123
	Var41	-.110	.039	-.170	-.123	.598
Anti-image Correlation	Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja	.767 ^a	-.396	.147	.054	-.174
	Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja saat ini	-.396	.610 ^a	-.736	-.477	.105
	Perusahaan tempat saya bekerja berhak mendapatkan kesetiaan saya	.147	-.736	.597 ^a	.311	-.419
	Saya tidak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya	.054	-.477	.311	.580 ^a	-.195
	Var41	-.174	.105	-.419	-.195	.770 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.900	57.997	57.997	2.900	57.997	57.997
2	.793	15.862	73.859			
3	.666	13.321	87.180			
4	.510	10.201	97.382			
5	.131	2.618	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Walaupun menguntungkan untuk saya, saya merasa tidak enak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja	.682
Saya akan merasa sangat bersalah jika meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja saat ini	.910
Perusahaan tempat saya bekerja berhak mendapatkan kesetiaan saya	.846
Saya tidak meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja karena saya memiliki keterikatan dengan orang-orang di dalamnya	.584
Var41	.740

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Komitmen Organisasi - Komitmen kontinuans

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.525
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	42.303
	df	15
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	Salah satu alasan saya tetap bertahan di perusahaan tempat saya bekerja adalah karena susah mencari pekerjaan lain	Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	Jika saya tidak melanjutkan memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	Saya merasa jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu
Anti-image Covariance	Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.574	.135	-.033	-.114	.133	-.306
	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.135	.373	-.085	-.123	.002	-.103
	Salah satu alasan saya tetap bertahan di perusahaan tempat saya bekerja adalah karena susah mencari pekerjaan lain	-.033	-.085	.820	.142	-.131	.146

	Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	-.114	-.123	.142	.153	-.140	.154
	Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	.133	.002	-.131	-.140	.235	-.140
	Saya merasa jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	-.306	-.103	.146	.154	-.140	.513
Anti-image Correlation	Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.445 ^a	.291	-.048	-.386	.361	-.564

Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.291	.738 ^a	-.153	-.516	.006	-.236
Salah satu alasan saya tetap bertahan di perusahaan tempat saya bekerja adalah karena susah mencari pekerjaan lain	-.048	-.153	.155 ^a	.401	-.298	.226
Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	-.386	-.516	.401	.514 ^a	-.737	.550
Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	.361	.006	-.298	-.737	.586 ^a	-.403

Saya merasa jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	-0.564	-0.236	0.226	0.550	-0.403	0.372 ^a
---	--------	--------	-------	-------	--------	--------------------

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.890	48.163	48.163	2.890	48.163	48.163
2	1.265	21.085	69.248	1.265	21.085	69.248
3	.904	15.063	84.311			
4	.532	8.874	93.185			
5	.319	5.315	98.500			
6	.090	1.500	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Saya merasa tidak mempunyai banyak pilihan jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	-0.555	0.608
Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	0.845	0.185
Salah satu alasan saya tetap bertahan di perusahaan tempat saya bekerja adalah karena susah mencari pekerjaan lain	-0.059	-0.664
Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	0.905	0.291

Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	.863	.204
Saya merasa jika meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, banyak aspek dalam hidup saya yang akan terganggu	-.548	.542

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Validitas Setelah Pretest

Factor Analysis

Kepemimpinan Transformasional - *Ideal – charism*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.743
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	47.400
	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis
Anti-image Covariance	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	.439	-.142	-.084	.086
	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	-.142	.287	-.084	-.012

	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	-.084	-.084	.152	-.144
	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.086	-.012	-.144	.253
Anti-image Correlation	Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	.778 ^a	-.400	-.324	.259
	Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	-.400	.833 ^a	-.404	-.045
	Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	-.324	-.404	.693 ^a	-.734
	Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.259	-.045	-.734	.696 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.098	77.443	77.443	3.098	77.443	77.443
2	.575	14.372	91.815			
3	.225	5.635	97.450			
4	.102	2.550	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Pemimpin saya memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan	.797
Pemimpin saya mampu memberikan wawasan serta kesadaran akan visi dan misi perusahaan	.911

Pemimpin saya menumbuhkan sikap bangga, hormat dan kepercayaan pada bawahan	.951
Pemimpin saya tetap bersikap tenang dalam menghadapi situasi krisis	.853

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Komitmen Organisasi – Komitmen Normatif

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.726
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	30.494
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain
Anti-image Covariance	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.418	-.148	-.065
	Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	-.148	.254	-.180
	Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	-.065	-.180	.310

Anti-image Correlation	Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.814 ^a	-.453	-.180
	Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	-.453	.669 ^a	-.641
	Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	-.180	-.641	.722 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.512	83.742	83.742	2.512	83.742	83.742
2	.322	10.748	94.489			
3	.165	5.511	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Walaupun ingin, namun sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	.886
Saat ini, saya bekerja karena kebutuhan bukan karena keinginan	.941
Jika saya tidak terlanjur memberikan banyak hal untuk perusahaan tempat saya bekerja, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain	.917

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Realibilitas setelah Pretest

Kepemimpinan Transformasional - *Ideal – charism*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	4

Kepemimpinan Transformasional - Pemimpin inspiratif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	4

Kepemimpinan Transformasional - Rangsangan intelektual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	3

Kepemimpinan Transformasional - Pertimbangan individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	3

Komitmen Keorganisasional – Komitmen afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6

Komitmen Keorganisasional - Komitmen normative

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	3

Komitmen Keorganisasional - Komitmen kontinuans

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	3

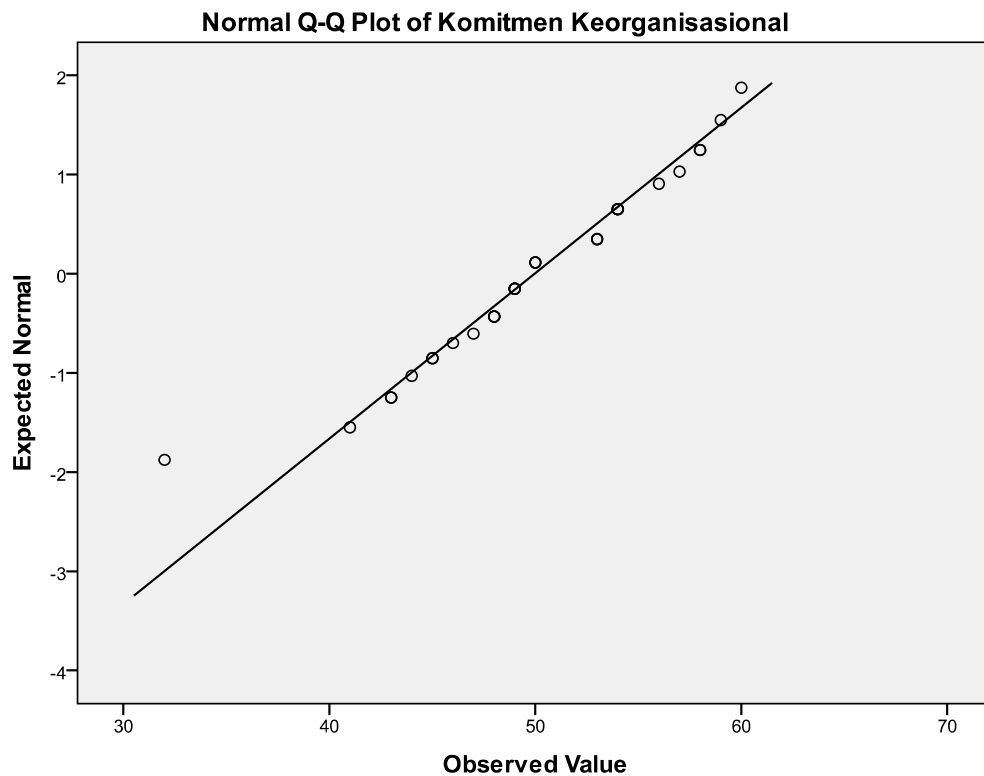
Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Keorganisasional	.100	32	.200*	.958	32	.245

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.



Uji Linier

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Keorganisasional *	Between Groups	(Combined)	871.219	19	45.854	2.257	.076
		Linearity	264.823	1	264.823	13.037	.004
		Deviation from Linearity	606.396	18	33.689	1.659	.187
Kepemimpinan Transformasional	Within Groups		243.750	12	20.313		
	Total		1114.969	31			

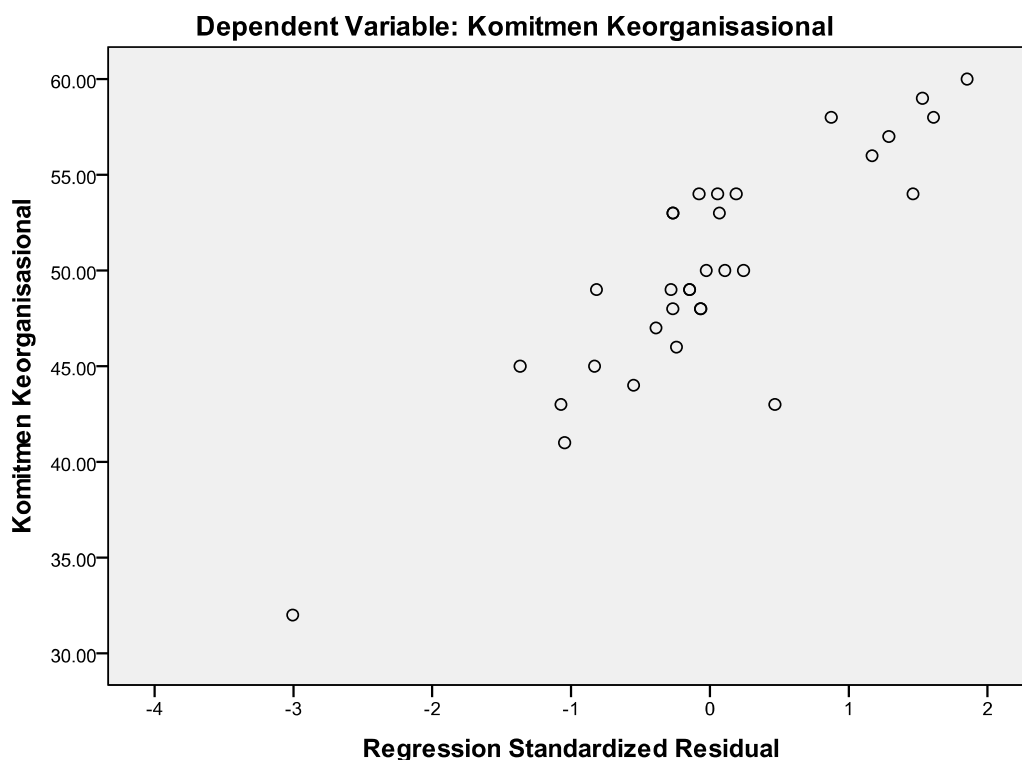
Uji Heterogenitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.053E-16	6.778		.000	1.000
	Kepemimpinan Transformasional after Pretest	.000	.117	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abresid

Scatterplot



Uji Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi after Pretest	31.8000	5.50486	30
Kepemimpinan Transformasional after Pretest	56.8333	7.97013	30

Correlations

		Komitmen Keorganisasional	Kepemimpinan Transformasional
Pearson Correlation	Komitmen Keorganisasional	1.000	.487
	Kepemimpinan Transformasional	.487	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Keorganisasional	.	.002
	Kepemimpinan Transformasional	.002	.
N	Komitmen Keorganisasional	32	32
	Kepemimpinan Transformasional	32	32

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.238	.212	5.32336

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Keorganisasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.823	1	264.823	9.345	.005 ^a
	Residual	850.146	30	28.338		
	Total	1114.969	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Keorganisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	29.450	6.778		4.345	.000	15.608	43.292
	Kepemimpinan Transformasional	.357	.117	.487	3.057	.005	.118	.595

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	29.450	6.778		4.345	.000	15.608	43.292
Kepemimpinan Transformasional	.357	.117	.487	3.057	.005	.118	.595

a. Dependent Variable: Komitmen Keorganisasional



LAMPIRAN

3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Amalia
Tempat dan Tanggal Lahir : Cianjur, 22 Januari 1989
Alamat : Jl. Sumatera No.22 Jakarta Pusat 10350
Nomor Telepon : 0856 93232 644
Email : nur.amaliaaa@yahoo.com
Nama Orang Tua :
Ayah : Nawawi Samawi
Ibu : Enur Nuryani

Riwayat Pendidikan Formal:

Sekolah/Universitas	Tahun
TK Cut Meutiah, Jakarta	1993-1995
SDN Gondangdia 01 pagi, Jakarta	1995-2001
SMPN 1 Cikini, Jakarta	2001-2004
SMAN 68 Salemba, Jakarta	2004-2007
Universitas Indonesia, FISIP UI, Ilmu Administrasi Niaga	2008-2012

Prestasi

AKTIVITAS	Organisasi	Tahun
Juara 2 PBB Kreasi, di acara SMAN 28	Paskibra SMAN 68	2005