

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan karena tidak melakukan pengamatan melainkan suatu penelitian yang bertujuan mengungkap hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Kerlinger, 1995). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey, yaitu penelitian yang menggunakan kuisioner (daftar pernyataan) sebagai alat pengumpul data dari sekelompok orang atau sampel yang merupakan bagian dari populasi (Neuman, 2000). Model penelitian dalam penelitian ini adalah model korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain. (Azwar, 2004).

#### **3.2. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat yang dapat memiliki bermacam-macam nilai atau yang seringkali diartikan dengan variabel yang memiliki bilangan atau nilai (Kerlinger, 1995). Variabel juga diartikan sebagai segala sesuatu yang memiliki variasi nilai (Singarimbun & Effendi, 1989).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yang diukur yaitu satu variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*):

### 1. Variabel bebas atau variabel independent (X)

Variabel independent adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat (Kerlinger, 1986). Variabel ini dapat diartikan sebagai variabel yang dapat memengaruhi ataupun mengkondisikan variabel lainnya (Neuman, 2003), yaitu kepemimpinan transformasional.

### 2. Variabel terikat atau variabel Dependent (Y)

Variabel Dependent adalah variabel yang dipradugakan bervariasi mengikuti perubahan atau variasi dari variabel bebas (Kerlinger, 1986). Variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas yang dijadikan topik penelitian, serta merupakan fenomena yang dicoba untuk dijelaskan dalam penelitian (Neuman, 2003), yaitu komitmen organisasi.

Berikut ini adalah rancangan dari kedua variabel tersebut:



**Gambar 3.1**  
**Identifikasi Variabel Penelitian**

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah sebuah definisi dalam terminologi operasi yang spesifik, instrument pengukuran, ataupun prosedur (Neuman, 2003). Definisi operasional merupakan pernyataan operasional yang akan dihasilkan dan dapat mengukur suatu konsep. Definisi operasional dari variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.3.1. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Definisi operasional kepemimpinan transformasional adalah kemampuan dalam memengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan lebih dari yang diharapkan dari organisasi di tempat kerja, melalui empat perspektif yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*

#### 1. *Idealized Influence*

Tingkat pengakuan, kepercayaan dan andil seorang pemimpin dalam memecahkan permasalahan sulit, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuensi etik dari sebuah keputusan dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama.

#### 2. *Inspirational Motivation*

Seberapa tinggi kemampuan pemimpin dalam menyerukan visi masa depan, menantang para pengikutnya dengan standar yang tinggi, berbicara secara optimis dan antusias, dan memberikan dorongan dan arti dari apa yang perlu dilakukan.

#### 3. *Intellectual Stimulation*

Seberapa tinggi usaha seorang pemimpin untuk membantu para pengikutnya dalam memahami suatu permasalahan dan bagaimana mengatasinya.

#### 4. *Individual Consideration*

Tingkat perhatian yang diberikan seorang pemimpin kepada para pengikutnya dengan memberikan dukungan, anjuran, dan atensi yang

dibutuhkan oleh para pengikutnya tersebut untuk dapat bekerja dengan performa yang terbaik.

### **3.3.2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan tingkat kemauan karyawan yang menunjukkan ketertarikan, keyakinan, dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Karakteristik tersebut ditunjukkan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kebanggaan menjadi anggota organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasi mengukur seberapa besar seseorang yakin atas nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi, mau memberikan usaha lebih atas nama organisasi, serta keterlibatan mereka dalam organisasi. Semakin tinggi skor yang ditunjukkan, maka semakin tinggi pula komitmen seseorang terhadap organisasinya. Semakin rendah skor yang ditunjukkan, maka semakin rendah pula komitmen yang dimiliki terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dalam alat ukur ini adalah unidimensional. Makna dari unidimensional adalah item-item yang tersusun secara statistik hanya mengukur satu konstruk atau satu faktor saja. Jadi, alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya memiliki

satu dimensi saja. Keuntungan dari unidimensional adalah lebih mudah untuk dipahami.

### **3.4. Subjek Penelitian**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah kelompok subjek yang harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang dapat membedakan dengan kelompok subjek yang lain (Azwar, 2011). Menurut Hadi (2004) populasi adalah sejumlah subjek untuk diteliti dan paling sedikit memiliki suatu sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini memiliki beberapa ciri atau karakteristik, diantaranya yaitu :

1. Karyawan Divisi Produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya
2. Memiliki masa kerja minimal lima tahun. Schultz (1994) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan dimiliki oleh karyawan yang telah memiliki jangka waktu dua tahun di masa kerjanya (Meyer & Allen, 1993).

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian individu yang digunakan dalam penelitian (Hadi, 2000). Menurut Azwar (2011) sangat penting untuk memperoleh sampel yang ideal, yaitu sampel yang representatif bagi populasinya. Sampel yang representatif adalah sampel yang mewakili seluruh populasi dengan pengambilan sampel sedemikian rupa hingga memberikan gambaran seluruh populasi (Silalahi, 2003).

Jumlah populasi karyawan yang bekerja divisi Produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya sampai tahun 2012 adalah 80 karyawan, dan jumlah sampel dari populasi sebanyak Peneliti tidak diperkenankan untuk melihat data

karyawan divisi Produksi PT. GDS, sehingga hanya mendapat informasi jumlah karyawan dari HR PT. GDS.

Sample harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat pengkhususan (Hadi, 2000). Proposi sampel tergantung pertimbangan jumlah populasi, bisa sangat besar atau sangat kecil. Hadi (2000) menjelaskan besar kecilnya sampel yang diambil tergantung berbagai macam faktor pertimbangan, jika populasinya homogin, mengambil sampel terlalu besar adalah hampir tidak ada gunanya. Salah satu cara untuk menentukan jumlah sampel dapat digunakan rumus slovin, yaitu sebagi berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

n :Jumlah sampel

N :Populasi

e :Prosentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Penggunaan rumus Slovin pada penelitian ini yang jumlah populasinya sebesar 80 orang dengan tingkat kepercayaan 90% dan eror 10%, maka perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{80}{1 + (80 \cdot 0.1^2)} = 44.44 = 44$$

Peneliti berhasil mengumpulkan sampel sebanyak 50 orang, sehingga dapat dikatakan jumlah sampel sudah mencukupi yaitu sekitar 62,5% dari jumlah populasi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Teknik penentuan anggota sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Pada penelitian ini karakteristik sampel telah ditentukan, yakni karyawan PT. GDS divide produksi baik laki-laki maupun perempuan yang telah bekerja minimal selama 5 tahun.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Alat Pengumpul Data**

Berdasarkan atas tujuan penelitian dan data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Penggunaan kuesioner berdasarkan pada asumsi yang dijelaskan oleh Hadi (2004) yaitu :

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya
2. Subyek menyatakan pada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Metode kuesioner ini memiliki kelemahan dalam penggunaannya, berikut ini adalah kelemahan metode kuesioner yang diungkapkan oleh Hadi (2004) :

1. Tidak dapat mengungkap unsur yang tidak disadari

2. Besar kemungkinannya jawaban dipengaruhi oleh keinginan dan ambisi pribadi
3. Kesukaran merumuskan keadaan sendiri dalam bahasa
4. Timbulnya kecenderungan untuk mengkonstruksi secara logis unsur-unsur yang dirasa kurang berhubungan melalui penilaian subyektif

Metode kuesioner ini juga memiliki kelebihan dalam penggunaannya, berikut ini adalah kelebihan metode kuesioner:

1. Memungkinkan pengumpulan informasi dalam jumlah yang besar dan kesimpulan yang obyektif dari data yang dikumpulkan
2. Biaya yang relatif murah
3. Mencegah potensi yang bias dari subyek penelitian dalam pengambilan data
4. Memberikan tekanan yang lebih sedikit dalam pemberian respon langsung pada subyek
5. Kondisi anonim mendorong timbulnya respon terbuka dari subyek terutama pada pertanyaan yang sensitif.

### 3.5.2 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert. Penulis menggunakan skala Likert karena memiliki beberapa keunggulan yaitu (Nazir, 1988, dalam Cilliana, 2008) :

- a. Pembuatannya lebih mudah
- b. Memiliki reliabilitas tinggi

- c. Dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat responden tentang isu yang dipertanyakan

Kuesioner komitmen organisasi disusun untuk variabel penelitian. Kuesioner komitmen organisasi berisi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Respon yang digunakan dalam penskalaan terdiri dari lima alternatif respon, diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dan Netral (N). Adapun skor penskalaan respon tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skor Penskalaan Respon Item Skala Likert komitmen organisasi**

	SS	S	N	TS	STS
<b>Aitem Favorable</b>	5	4	3	2	1
<b>Aitem Unfavorable</b>	1	2	3	4	5

Sedangkan kuesioner kepemimpinan transformasional disusun untuk variabel penelitian. Kuesioner kepemimpinan transformasional berisi pernyataan *favorable*. Respon yang digunakan dalam penskalaan terdiri dari lima alternatif respon, diantaranya Tidak Pernah (TP), Sesekali (SS), Kadang-kadang (K), Cukup Sering (CS), Sering, Sering (S). Adapun skor penskalaan respon tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Skor Penskalaan Respon Item Skala Likert Kepemimpinan Transformasional**

	TP	SS	K	CS	S
<b>Aitem Favorable</b>	0	1	2	3	4

Respon dan Skor yang digunakan dalam penskalaan kepemimpinan transformasional sesuai dengan kuesioner terjemahan dari *Multifactor Leadership*

*Questionnaire Scoring Key (5x) Short*: Technical report oleh Bass BM and Avolio B (1995).

Azwar (2012) menyatakan bahwa respon tengah merupakan respon netral, yaitu respon yang berada pada posisi sesuai dan tidak sesuai. Respon netral tetap dimuat dalam instrument penelitian karena respon netral diartikan bahwa subyek memilih untuk tidak menentukan pendapat namun pilihan itu tetap merupakan pilihan yang diyakini oleh subyek (Azwar, 2012).

Penyusunan kuesioner ini dilakukan dengan tahap awal yaitu mengkaji konsep dari variable penelitian, kemudian menyusun indikator dari variable penelitian, meminta pendapat dan masukan dari para ahli terkait aitem-aitem yang telah disusun, dan memperbaiki aitem-aitem dalam variable penelitian sesuai dengan masukan yang diberikan. Berikut ini akan dijelaskan kuesioner masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kuesioner variabel kepemimpinan transformasional merupakan kuesioner terjemahan dari *Multifactor Leadership Questionnaire Form Scoring Key (5x) Short*: Technical report oleh Bass BM and Avolio B (1995) dengan tujuan untuk menilai seberapa cocok setiap pernyataan sesuai dengan manajer anda. Manajer anda adalah pimpinan yang bertanggung jawab pada area di tempat kerja anda. Kuesioner kepemimpinan transformasional Bass BM and Avolio B (1995) diuji cobakan pada perawat rumah sakit. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima penskalaan respon Tidak Pernah (TP), Sesekali (SS), Kadang-kadang (K), Cukup Sering (CS), Sering (S). Pernyataan dalam kuesiner ini hanya pernyataan *favorable*. Kuesioner terjemahan ini menggunakan teknik realibilitas koefisien alpha dengan

hasil koefisien 0,715 untuk *idealized influenced*, 0,816 untuk *inspirational motivation*, 0,785 untuk *intellectual stimulation*, 0,892 untuk *individual consideration*. Dibawah ini akan dipaparkan blueprint yang berisi garis besar rancangan kuesioner kepemimpinan transformasional :

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala Kepemimpinan Transformasional

Dimensi	No	Aitem		Jumlah Aitem
<i>Idealized Influence</i>	1.	Manager saya menyampaikan nilai-nilai dan keyakinan mereka yang penting	Fav	8
	2.	Manager saya merasa senang ketika saya bekerja sama dengannya	Fav	
	3.	Manager saya menekankan pentingnya untuk memiliki tujuan dalam setiap aktivitas	Fav	
	4.	Manager saya lebih mengutamakan kepentingan grup daripada kepentingan pribadi	Fav	
	5.	Manager saya bertingkah laku/bersikap yang dapat membangun respek saya	Fav	
	6.	Manager saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dalam setiap pengambilan keputusan	Fav	
	7.	Manager saya menunjukkan kemampuan dan kepercayaan dirinya	Fav	
	8.	Manager saya menekankan pentingnya untuk memiliki misi bersama	Fav	
<i>Inspirational Motivation</i>	1.	Manager saya membicarakan tentang masa depan secara optimis	Fav	4
	2.	Manager saya membicarakan tentang apa yang perlu dilakukan dengan antusias	Fav	
	3.	Manager saya mengartikulasikan visi masa depannya yang strategis	Fav	
	4.	Manager saya mengekspresikan keyakinannya bahwa tujuan-tujuan organisasi akan tercapai	Fav	
<i>Intellectual Stimulation</i>	1.	Manager saya memastikan kembali ketepatan asumsi-asumsi kritis yang muncul	Fav	4
	2.	Manager saya mencari prespektif yang berbeda ketika menyelesaikan masalah	Fav	
	3.	Manager saya membuat saya untuk melihat masalah dari berbagai sudut	Fav	
	4.	Manager saya menyarankan cara yang baru bagaimana untuk menyelesaikan tugas	Fav	
<i>Individual Consideration</i>	1.	Manager saya meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya	Fav	4
	2.	Manager saya memperlakukan saya sebagai seorang individual (personal) daripada hanya sebagai anggota grup	Fav	
	3.	Manager saya menganggap saya memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dengan karyawan lain	Fav	
	4.	Manager saya membantu saya untuk mengembangkan kekuatan saya	Fav	

## 2. Komitmen Organisasi

Kuesioner variabel komitmen organisasi merupakan kuesioner terjemahan dari *The measurement of organizational commitment* Mowday, Richard T. & Richard M. Steers (1979) dengan tujuan untuk mengidentifikasi kekuatan relative dari individu atas keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Kuesioner komitmen organisasi Mowday, Richard T. & Richard M. Steers (1979) diuji cobakan pada 2563 karyawan dengan bermacam-macam pekerjaan pada 9 organisasi yang berbeda. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima penskalaan respon (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju). Tiap pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Kuesioner terjemahan ini menggunakan teknik reliabilitas koefisien alpha dengan hasil koefisien 0,87. Dibawah ini akan dipaparkan blueprint yang berisi garis besar rancangan kuesioner komitmen organisasi :

Tabel 3.4 *Blueprint* Skala Komitmen Organisasi

Indikator	No	Aitem		Jumlah Aitem
Kebanggaan menjadi anggota organisasi	1.	Saya mengatakan kepada teman-teman bahwa perusahaan ini adalah tempat yang baik untuk bekerja.	Fav	4
	2.	Saya bangga mengatakan kepada teman-teman kalau saya bagian dari perusahaan ini.	Fav	
	3.	Saya senang memilih perusahaan ini untuk diantara perusahaan lain yang saya pertimbangkan untuk bergabung pada waktu itu.	Fav	
	4.	Bagi saya, perusahaan ini adalah tempat yang terbaik untuk bekerja.	Fav	
Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi	1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan ini berhasil sukses.	Fav	6
	2.	Saya akan menerima hampir semua jenis pekerjaan agar tetap bekerja di perusahaan ini.	Fav	
	3.	Saya bisa bekerja pada perusahaan yang berbeda, selama pekerjaan yang saya lakukan sama.	Unf	
	4.	Perusahaan ini sangat menginspirasi saya untuk melakukan kinerja yang terbaik.	Fav	
	5.	Akan ada sedikit perubahan dalam keadaan saya saat ini, jika saya meninggalkan perusahaan ini.	Unf	
	6.	Tidak ada lagi yang bisa saya dapatkan dari perusahaan ini.	Unf	
Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	1.	Saya memiliki loyalitas (kesetiaan) yang sangat kecil untuk perusahaan ini	Unf	5
	2.	Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai perusahaan adalah sama	Fav	
	3	Saya merasa sulit untuk menerima kebijakan perusahaan pada hal-hal penting yang berhubungan dengan para karyawan .	Unf	
	4.	Saya sangat peduli akan masa depan perusahaan ini	Fav	
	5.	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan kesalahan yang benar-benar nyata dalam hidup saya	Unf	

### 3.5.3. Validitas Alat Ukur

Dalam teori skor-murni klasikal, pengertian validitas tersebut dapat dinyatakan sebagai sejauhmana besarnya skor tampak X mendekati besarnya skor murni T (Azwar, 2011). Lanjutnya, skor tampak X tidak akan sama dengan skor murni T kecuali apabila alat ukur yang bersangkutan memiliki validitas yang sempurna.

Validitas didefinisikan sebagai sebagai sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Azwar (2011) mencoba menekankan apa yang ditekankan juga oleh Crobach bahwa pengertian validitas menyangkut masalah hasil ukur bukan masalah alat ukurnya sendiri. Sebutan validitas tes hendaklah diartikan sebagai validitas hasil pengukuran yang diperoleh oleh tes tersebut.

Validitas pada penelitian ini terdiri dari validitas variabel independen yakni kepemimpinan transformasional dan validitas variabel dependen yakni komitmen organisasi. Pada penelitian ini, baik pada variabel independen (variabel X) mengenai kepemimpinan transformasional dan variabel dependen (variabel Y) mengenai komitmen organisasi menggunakan validitas isi (*content validation*). Validitas isi merupakan pengujian terhadap materi tes apakah sudah mewakili domain yang akan diukur dengan tujuan menetapkan sejauh mana *testee* telah menguasai kemampuan tertentu.

Azwar (2010) mengatakan bahwa validitas isi menunjukkan pada sejauh mana item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan yang hendak diukur. Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan. Pengujian validitas isi ini tidak melalui analisis statistik, tapi menggunakan analisis rasional atau *professional judgement*. Untuk mendapatkan *content validity*, peneliti meminta masukan dari beberapa ahli. Ahli maksudnya adalah seseorang yang memenuhi kriteria:

1. dapat melihat relevansi antara definisi dimensi dengan item-item yang telah dibuat.
2. dapat melihat kriteria penulisan item yang tepat.
3. dapat melihat kesesuaian pengertian dimensi dengan konstruk yang akan diukur.

Kemudian setelah diberi koreksi dan masukan oleh *professional judgement*, maka peneliti memperbaiki alat ukur berdasarkan masukan-masukan tersebut. *Professional judgement* pada penelitian ini adalah 1 dosen fakultas psikologi UNAIR, 1 dosen fakultas psikologi UBAYA, 1 manager HR PT. Gunawan Dianjaya Steel. Secara umum masukan yang diberikan oleh keempat *professional judgement* tersebut yaitu masih terdapat beberapa aitem yang kurang jelas dan kurang sesuai dengan dimensi yang diberikan, terdapat pula beberapa kata yang harus diganti dan diperbaiki kalimatnya.

Setelah meminta pendapat dan masukan, peneliti memperbaiki aitem-aitem sebelumnya sesuai dengan yang diberikan *professional judgement*. Pada penelitian ini

yang menjadi *professional judgement* yaitu 1 dosen fakultas psikologi UNAIR, 1 dosen fakultas psikologi UBAYA, 1 manager HR PT. Gunawan Dianjaya Steel. Secara umum masukan yang diberikan oleh keempat *professional judgement* tersebut yaitu masih terdapat beberapa aitem yang kurang jelas dan kurang sesuai dengan dimensi yang diberikan, terdapat pula beberapa kata yang harus diganti dan diperbaiki kalimatnya.

Selanjutnya setelah melakukan *professional judgement*, peneliti melakukan penyebaran instrumen pada sampel ujicoba (*one trial*). Sampel ujicoba adalah sampel yang memiliki kemiripan karakteristik dengan populasi subjek penelitian, yaitu karyawan PT. GDS sebanyak 30 orang. Setelah dilakukan ujicoba, peneliti melakukan seleksi aitem berdasarkan nilai korelasi aitem total. Besarnya korelasi aitem total bergerak dari 0-1 (Azwar, 2012). Semakin mendekati angka 1 maka semakin baik daya diskriminasi aitem tersebut. Daya diskriminasi aitem yaitu sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur.

Perhitungan korelasi aitem tentu dibantu dengan menggunakan *spss 17,0 for windows*. Pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total menggunakan batasan  $r$  0,30 sehingga aitem yang memiliki harga  $r$  kurang dari batasan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi yang rendah (Azwar, 2011). Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas

kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2012). Sehingga peneliti menggunakan standar 0,25 pada skala komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional.

#### 3.5.4. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Clark dan Carter (2004), reliabilitas menunjukkan derajat dimana pengukuran akan menghasilkan hasil yang sama dalam kesempatan yang berbeda, atau dengan kata lain konsisten. Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala psikologi dilakukan bilamana item-item yang terpilih lewat prosedur analisis item telah dikompilasikan menjadi satu (Azwar, 2010).

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang sama pula, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah. Relatif sama mengandung arti adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel (Azwar, 2010).

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konsistensi internal dengan menggunakan teknik statistika, yaitu teknik *Alpha Chronbach* dengan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*, karena alat ukur tersebut hanya dikenakan satu kali saja pada kelompok subjek (*single trial administration*).

Berdasarkan hasil penjelasan diatas mengenai validitas dan reliabilitas alat ukur, berikut akan disajikan tabel yang berisi tahap pemilihan item pada skala kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Pemilihan item ini berdasarkan hasil dari uji coba skala pada 30 karyawan produksi PT. GDS yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan hasil perhitungan reliabilitas skala kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi:

**Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi**

Kepemimpinan Transformasional	Reliabilitas	Jumlah Aitem
<i>Idealized Influenced</i>	0,715	8
<i>Inspirational Motivation</i>	0,816	4
<i>Intellectual Stimulation</i>	0,875	4
<i>Individual Consideration</i>	0,892	4
Komitmen Organisasi	0,87	15

Menurut Triton (2006, dalam Cilliana, 2008) jika hasil ukur dikelompokkan dalam lima kelas koefisien reliabilitas, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan seperti dibawah ini :

**Tabel 3.6 Ukuran Kemantapan Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach***

Nilai Alpha Cronbach's	Ukuran Kemantapan
0,00 sampai 0,20	Kurang Reliabel
0,21 sampai 0,40	Agak Reliabel
0,41 sampai 0,60	Cukup Reliabel
0,61 sampai 0,80	Reliabel

Penilaian reliabilitas itu relatif, tergantung pada pemakai skala itu sendiri untuk menentukan apakah koefisien reliabilitas sudah cukup memuaskan bagi tujuan pengukuran atau belum (Azwar, 2012). Peneliti tidak memodifikasi skala komitmen organisasi, dikarenakan skala ini merupakan skala terjemahan, sehingga *blueprint*

skala kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi adalah sama seperti *blueprint* awal penyusunan kuesioner.

### **3.6. Analisis Data**

Analisis data adalah proses mengolah data dan menginterpretasi hasil pengolahan data. Tahap analisis data merupakan tahap yang penting karena data diolah dengan sedemikian rupa untuk menghasilkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan atau pertanyaan yang diajukan dalam penelitian (Singarimbun & Effendi, 1989).

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya hubungan antar variabel (hipotesis asosiatif). Untuk mencari hubungan antar variabel yang akan dicari hubungannya.

Dalam penelitian ini jenis statistik yang digunakan adalah statistik non-parametris, yakni korelasi tata jenjang atau *rank order correlation* yang dikembangkan oleh Charles Spearman yang dimaksudkan untuk menghitung atau menentukan tingkat hubungan (korelasi) antara dua variabel yang kedua-duanya adalah data ordinal atau tata jenjang dan data tidak harus berdistribusi normal (Sujarweni & Endrayanto, 2012).

Jenis data pada penelitian ini adalah keduanya merupakan data interval baik untuk variabel kepemimpinan transformasional dan variabel komitmen organisasi. Sehingga untuk dapat menggunakan korelasi tata jenjang (*spearman rank*) maka kedua data tersebut baik kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi

yang berbentuk data interval ini harus dirubah terlebih dahulu kedalam urutan rangking-rangking yang merupakan ciri dari data ordinal (Winarsunu, 2006). Hal ini dilakukan dengan cara membuat rangking yang dilakukan dengan mengurutkan skor dari yang tertinggi sampai yang terendah, dimana secara berurutan, mulai dari skor yang tertinggi itu diberi rangking 1, 2, 3, 4, dan seterusnya sampai skor terendah. Untuk mengetahui taraf signifikansi dari koefisien korelasi  $r$  harus dibandingkan dengan koefisien korelasi ( $r$  teoritik) yang terdapat pada tabel nilai-nilai  $r$ . Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 *for windows*.