

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei. Yang ditinjau dari tujuan dan sifatnya, yaitu untuk mengetahui ada perbedaan keterlibatan kerja antara gaya kepemimpinan transaksional dengan transformasional. Dimana untuk mengetahui tujuan penelitian dilakukan dengan jenis penelitian survei komparatif.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel–variabel dalam penelitian ini yaitu:

Variabel bebas (X) : Gaya kepemimpinan

Variabel terikat (Y) : Keterlibatan kerja

C. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah aspek kognitif yang ditandai dengan menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting bagi citra dirinya. Dengan melibatkan diri sepenuhnya pada peran fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan.

2. Kepemimpinan

a. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan dengan memberikan motivasi berupa imbalan jika kinerjanya baik.

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi karyawannya mencapai tujuan kelompok, dengan mengembangkan serta memotivasi kemampuan karyawannya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan sebelumnya.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh karyawan dengan jabatan yang ada di departemen sales pada PT. Fortune Dunia Motor (Ford Jawa Timur) dengan karakteristik: (a) laki-laki/perempuan, (b) usia 20-35tahun, (c) aktif sebagai karyawan PT. Fortune Dunia Motor (Ford Jawa Timur), dan (d) masa kerja lebih dari 3 bulan.

Tabel 3.1

Data Jumlah Karyawan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	33
2.	Perempuan	3
Jumlah		36

Tabel 3.2**Data Usia Karyawan**

No.	Usia	Jumlah
1.	20-25tahun	8
2.	26-29tahun	16
3.	30-35tahun	12
Jumlah		36

Tabel 3.3**Data Masa Kerja Karyawan**

No.	Lama Bekerja	Jumlah
1.	3bulan-11bulan	8
2.	12bulan-23bulan	11
3.	>24bulan	17
Jumlah		36

2. Sampel

Pada penelitian ini, peneliti mengambil seluruh karyawan yang ada di departemen sales pada PT. Fortune Dunia Motor (Ford Jawa Timur) sebagai sampel penelitian. Dengan jumlah sampel keseluruhan 36 karyawan.

3. Teknik Sampling

Mengingat jumlah populasi yang ada di departemen sales pada PT. Fortune Dunia Motor (Ford Jawa Timur) berjumlah 36 karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian populatif.

E. Instrumen Penelitian

Untuk mengungkap fakta dari variabel yang akan diteliti, instrumen merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran (Sugiyono, 2008). Peneliti menggunakan

skala keterlibatan dengan jumlah 50 butir item yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikato-indikator keterlibatan kerja dari Luthans (2006) yang dijadikan peneliti sebagai pedoman.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap keterlibatan kerja dengan menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala *likert*. Menurut Nazir (1998) skala *likert* diyakini memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

1. Dalam penyusunan skala, item-item yang tidak jelas menunjukkan hubungan dengan sikap yang diteliti.
2. Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
3. Skalanya relatif mudah dibuat.
4. Reliabilitasnya tinggi.

Adapun petunjuk skoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skor Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Favourable	Unfavourable
Sangat tidak setuju (STS)	1	5
Tidak setuju (TS)	2	4
Ragu – ragu (R)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat setuju (SS)	5	1

Sumber : Tata Cara Pemberian Skor Skala *Likert* (Nazir, 1998)

Sedangkan untuk mengungkap fakta mengenai gaya kepemimpinan, baik kepemimpinan transaksional dan transformasional. Peneliti menggunakan skala kepemimpinan dengan jumlah 50 butir item yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikato-indikator kepemimpinan dari Luthans (2006) yang dijadikan peneliti sebagai pedoman.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap gaya kepemimpinan dengan menggunakan skala model *guttman*. Model skala *guttman* adalah skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas (tegas dan konsisten). Misalnya: *yakin-tidak yakin, iya-tidak, benar-salah, positif-negatif, pernah-belum pernah, setuju-tidak setuju*, dan sebagainya. Skala *guttman* yang digunakan dalam pengembangan alat ukur psikologi ini memiliki dua alternatif pilihan jawaban, yaitu: *iya* dan *tidak*. Jawaban *iya* jika setuju dengan pernyataan tersebut, dan jawaban *tidak* jika tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Adapun alternatif pilihan jawaban menunjukkan nilai tertentu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.5

Skor Skala *Guttman*

No	Pilihan Jawaban	Nilai
1	Iya	1
2	Tidak	0

Sumber : Tata Cara Pemberian Skor Skala *Guttman* (Sugiyono, 2008)

1. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja adalah aspek kognitif yang ditandai dengan menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting bagi citra dirinya. Dengan melibatkan diri sepenuhnya pada peran fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari keterlibatan kerja seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Skala keterlibatan kerja berjumlah 50 item. Dengan terdiri 25 item pernyataan *favourable* dan 25 item pernyataan *unfavourable*. Kemudian untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator disusun *blue print* keterlibatan kerja sebagai berikut.

Tabel 3.6

Blue Print Keterlibatan Kerja

No	Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah
			F	UF	
1.	Perasaan berarti	Tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai	5,10 17,23 29,31 37,44 50	2,8,14 20,25 34,40 47,49	18
2.	Perasaan aman	Mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut	3,9,15 21,27 32,36 48	6,12 18,24 30,38 42,46	16

3.	Perasaan ketersediaan	Sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan	1,7,13 19,26 33,41 45	4,11 16,22 28,35 39,43	16
Jumlah			25	25	50

c. Uji Daya Diskriminasi Item

Dari hasil analisis item skala psikologi yang mengukur atribut non-kognitif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi item. Daya diskriminasi item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2003).

Analisis ini menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 20 *For Windows*. Kriteria penentuan item dikategorikan sebagai item yang memenuhi indeks daya diskriminasi apabila *corrected item total correlation* $\geq 0,300$ apabila tidak dapat memenuhi koefisien sebesar 0,300 dapat diturunkan menjadi 0,250 (Azwar, 2004).

Tabel 3.7

Hasil Uji Daya Diskriminasi Item Skala Keterlibatan Kerja

Item	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
ITEM1	0,614	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM2	0,622	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM3	0,858	Daya Diskriminasi Tinggi

ITEM4	0,854	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM5	-0,400	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM6	0,392	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM7	-0,246	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM8	0,523	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM9	0,854	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM10	-0,030	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM11	0,858	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM12	0,530	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM13	0,854	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM14	0,648	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM15	0,628	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM16	0,725	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM17	0,858	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM18	0,648	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM19	0,551	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM20	0,234	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM21	0,246	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM22	0,666	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM23	0,223	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM24	0,139	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM25	0,455	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM26	0,018	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM27	-0,026	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM28	0,649	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM29	0,085	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM30	0,455	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM31	-0,119	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM32	0,854	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM33	0,317	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM34	-0,033	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM35	0,523	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM36	0,400	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM37	0,513	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM38	0,437	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM39	0,540	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM40	0,455	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM41	-0,033	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM42	0,854	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM43	0,854	Daya Diskriminasi Tinggi

ITEM44	-0,246	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM45	0,854	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM46	0,651	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM47	0,658	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM48	0,772	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM49	0,681	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM50	0,744	Daya Diskriminasi Tinggi

Dari hasil uji daya diskriminasi 50 item skala keterlibatan kerja, terdapat 36 item yang memiliki daya diskriminasi tinggi diantaranya pada item nomor 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 25, 28, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, dan 50. Sedangkan terdapat 14 untuk item yang memiliki daya diskriminasi rendah, diantaranya pada item nomor 5, 7, 10, 20, 21, 23, 24, 26,27, 29, 31, 34, 41, dan 44.

d. Estimasi Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengacu kepada tingkat keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2003).

Azwar (2002), menyatakan bahawa tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 1

sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil uji estimasi reliabilitas menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 20 *For Windows* didapatkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 dinyatakan sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data pada skala keterlibatan kerja.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Operasional

1) Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang mengarahkan karyawann untuk mencapai tujuan dengan cara memberikan motivasi berupa imbalan jika kinerjanya baik.

2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi karyawannya mencapai tujuan kelompok, dengan mengembangkan serta memotivasi kemampuan karyawannya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan sebelumnya.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Skala gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan transaksional dan transformasional

berjumlah 50 item. Dengan porposisi 24 item pernyataan kepemimpinan transaksional, dan 26 item pernyataan kepemimpinan transformasional. Kemudian untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator disusun *blue print* kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 3.8

Blue Print Kepemimpinan

No	Dimensi	Indikator	No. Item	Jumlah
1.	Penghargaan kontigen	Kontrak pertukaran penghargaan dengan usaha yang dikeluarkan	9,22,45	12
		Menjanjikan penghargaan untuk kinerja baik	12,28 49	
		Mengakui pencapaian/prestasi	14,31 48	
2.	Manajemen berdasarkan keekcualian (aktif)	Mengawasi dan mencari pelanggaran terhadap aturan dan standart	1,23,44	6
		Mengambil tindakan korektif	6,25,29	
3.	Manajemen berdasarkan keekcualian (pasif)	Intervensi hanya jika standart tidak dipenuhi	17,24 46	3
4.	Sesuka hati	Menghindari tanggung jawab	3,18,43	6
		Menghindari pengambilan keputusan	10,32 47	
5.	Karisma	Memberikan visi dan nilai	21,50	6
		Memunculkan rasa bangga	26,33	
		Mendapatkan respek dan kepercayaan	2,41	
6.	Inspirasi	Mengkomunikasikan harapan tinggi	16,36	6

		Menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha	11,42	
		Mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana	19,37	
7.	Stimulasi intelektual	Menunjukkan inteligensi	5,30	6
		Rasional	20,39	
		Pemecahan masalah secara hati-hati	7,27	
8.	Memerhatikan individu	Menunjukkan perhatian terhadap pribadi	13,34	8
		Memperlakukan karyawan secara individual	4,38	
		Melatih	15,40	
		Menasehati	8,35	
Jumlah			50	50

c. Uji Daya Diskriminasi Item

Dari hasil analisis item skala psikologi yang mengukur atribut non-kognitif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi item. Daya diskriminasi item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2003).

Analisis ini menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 20 *For Windows*. Kriteria penentuan item dikategorikan sebagai item yang memenuhi indeks daya diskriminasi apabila *corrected item total correlation* $\geq 0,300$ apabila

tidak dapat memenuhi koefisien sebesar 0,300 dapat diturunkan menjadi 0,250 (Azwar, 2004).

Tabel 3.9

Hasil Uji Daya Diskriminasi Item Skala Kepemimpinan

Item	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
ITEM1	0,903	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM2	0,903	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM3	0,747	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM4	0,864	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM5	0,795	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM6	0,770	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM7	0,604	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM8	0,604	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM9	0,377	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM10	0,068	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM11	0,664	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM12	0,784	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM13	0,552	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM14	0,864	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM15	0,903	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM16	0,847	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM17	0,803	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM18	0,167	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM19	0,241	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM20	0,566	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM21	0,803	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM22	0,847	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM23	0,811	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM24	0,903	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM25	0,755	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM26	0,799	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM27	0,591	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM28	0,604	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM29	0,367	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM30	0,415	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM31	0,710	Daya Diskriminasi Tinggi

ITEM32	0,747	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM33	0,650	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM34	0,843	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM35	0,792	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM36	0,310	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM37	0,226	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM38	0,310	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM39	0,331	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM40	0,218	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM41	0,218	Daya Diskriminasi Rendah
ITEM42	0,803	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM43	0,847	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM44	0,903	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM45	0,903	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM46	0,855	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM47	0,803	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM48	0,903	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM49	0,855	Daya Diskriminasi Tinggi
ITEM50	0,855	Daya Diskriminasi Tinggi

Dari hasil uji daya diskriminasi 50 item instrumen gaya kepemimpinan, terdapat 44 item yang memiliki daya diskriminasi tinggi diantaranya pada item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, dan 50. Sedangkan terdapat 6 item yang memiliki daya diskriminasi rendah diantaranya pada nomor 10, 18, 19, 37, 40, dan 41.

d. Estimasi Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengacu kepada tingkat

keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2003).

Azwar (2002), menyatakan bahwa tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 1 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil uji estimasi reliabilitas menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 20 For Windows didapatkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,980 dinyatakan sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data pada skala kepemimpinan.

F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik parametrik, yaitu *Independent Sampel T-test*. Merupakan prosedur untuk membandingkan rata-rata dua kelompok kasus (data) yang diuji bersifat acak. Kriteria data yang dapat diuji menggunakan *Independent Sampel T-test* yaitu, data yang digunakan data kuantitatif (interval dan rasio), dan data harus saling bebas dari sampel acak dan berdistribusi normal (Muhid, 2010).

1. Uji Asumsi

Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis *Independent Sampel T-test*, maka ada beberapa uji asumsi yang harus dilakukan terlebih dahulu antara lain sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetahui kenormalan sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut. Model statistik yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Kolmogorov Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 20 For Windows.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel keterlibatan kerja diperoleh hasil *Kolmogorov Smirnov* dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ artinya, distribusi data tidak normal. Sedangkan dari hasil uji menggunakan *Shapiro-Wilk* diperoleh signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ artinya, distribusi data tidak normal.

Sedangkan hasil uji normalitas pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil *Kolmogorov Smirnov* dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ artinya, distribusi data tidak normal. Dan dari uji menggunakan *Shapiro-Wilk* diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ artinya, distribusi data tidak normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui kesamaan varians sebaran skor variabel. Diharapkan bahwa hasilnya nanti harus *homogeneity* atau sama. Pada uji homogenitas ini menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 20 *For Windows*. Hasil uji homogenitas diperoleh signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ yang artinya data dinyatakan *homogeneity* atau sama. Kesimpulan dari uji asumsi normalitas dan homogenitas, ada satu asumsi yang tidak memenuhi syarat. Yaitu pada uji normalitas, yang hasil datanya tidak berdistribusi normal. Sehingga pada teknik analisisnya menggunakan analisis statistik non-parametrik dengan menggunakan teknik uji *Mann-Whitney U test*.

Dalam penelitian ini peneliti ingin membandingkan rata-rata dua kelompok sampel saling bebas dengan menggunakan teknik statistik non-parametrik yaitu *Mann-Whitney U test* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 14 *For Windows*. Analisis *Mann-Whitney U test* digunakan untuk menganalisis model penelitian komparatif dua sampel *independent* bila datanya berbentuk ordinal. Bila data berbentuk interval dan bila asumsi *t-test* tidak terpenuhi (seperti data harus berdistribusi normal, dan lain-lain) maka dapat menggunakan uji *Mann-Whitney U test* ini (Muhid, 2010).