

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum tentang CV. Mekar Abadi

a. Sejarah

CV. Mekar Abadi adalah toko yang di dalamnya terjadi kegiatan perdagangan dengan jenis benda atau barang yang berhubungan dengan material seperti pasir, batu bata, kayu, besi, paku, cat, genteng, alat listrik dan alat bangunan lainnya. CV. Mekar Abadi telah berdiri sejak tahun 1996, selama lima belas tahun ini telah membuka tiga cabang di beberapa tempat di Sidoarjo sehingga sekarang CV. Mekar Abadi ini berjumlah empat toko yaitu CV. Mekar Abadi I, CV. Mekar Abadi II, CV. Mekar Abadi III dan CV. Mekar Abadi IV.

CV. Mekar Abadi memiliki tenaga kerja sebanyak 65 orang, yang terbagi pada CV. Mekar Abadi I sebanyak 18 orang, CV. Mekar Abadi II sebanyak 16 orang, CV. Mekar Abadi III sebanyak 16 orang, dan pada CV. Mekar Abadi IV sebanyak 15 orang. Sistem persediaan yang digunakan CV. Mekar Abadi selama ini adalah dengan melakukan pembelian barang yang secukupnya didasarkan pada jumlah pesanan yang ada atau dengan melakukan pembelian barang yang cukup besar dalam gudang untuk memenuhi kebutuhan pasar

atau kadang-kadang habis untuk memenuhi pesanan yang ada. Meskipun begitu tetap menyediakan persediaan cadangan atau pengaman agar dapat memenuhi pesanan apabila jumlah persediaan di gudang habis.

CV. Mekar Abadi pada dasarnya sudah menerapkan sistem kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional hal ini dibuktikan dengan adanya empat dimensi yang terdapat di dalam kuesioner yang sudah diisi oleh beberapa responden yang telah ditetapkan, hasil pengisian kuesioner yang membuktikan CV. Mekar Abadi menerapkan sistem kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional adalah karyawan merasakan bahwa pimpinan memberikan motivasi atau mendorong peningkatan kreatifitas, penggalan ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta pemberian penghargaan untuk meningkatkan optimalisasi kinerja karyawan dalam perusahaan selain itu pemimpin juga merasa telah memberikan reward pada karyawan yang sesuai, pemimpin juga mengevaluasi kerja karyawan secara langsung, dan jika karyawan lalai dalam bekerja pemimpin tidak segan menghukumnya.

b. Lokasi

CV. Mekar Abadi terletak di kabupaten Sidoarjo, dan selalu mengambil tempat yang berada di perbatasan antara pedesaan dan kompleks perumahan. Pemilihan lokasi tersebut merupakan strategi mengunci akses perdagangan di kedua jalur (pedesaan dan perumahan)

Lokasi tersebut merupakan lokasi yang cukup strategis karena berdekatan dengan perumahan, perkampungan dan akses jalannya juga mudah dilalui. Sehingga mempermudah serta memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Secara detailnya sekarang CV. Mekar Abadi ini berjumlah empat toko yaitu CV. Mekar Abadi I sebagai pusat (terletak di Waru kabupaten Sidoarjo), CV. Mekar Abadi II (terletak di Krian, kabupaten Sidoarjo), CV. Mekar Abadi III (terletak di Waru, kabupaten Sidoarjo) dan CV. Mekar Abadi IV (terletak di Gedangan, kabupaten Sidoarjo).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional diukur untuk melihat gaya kepemimpinan mana yang cenderung diterapkan dan dipakai pada masing-masing toko oleh masing-masing pemimpin CV. Mekar Abadi. Berdasarkan hasil penghitungan persentase variabel gaya kepemimpinan pada tabel 4.1 diketahui bahwa skor total jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional

No	Responden	Skor
1	CV. Mekar Abadi I	96
2	CV. Mekar Abadi II	98

3	CV. Mekar Abadi III	82
4	CV. Mekar Abadi IV	98

Tabel 4.2 Distribusi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transaksional

No	Responden	Skor
1	CV. Mekar Abadi I	75
2	CV. Mekar Abadi II	82
3	CV. Mekar Abadi III	101
4	CV. Mekar Abadi IV	81

3. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Data diolah dengan bantuan program SPSS for Windows release 14.0 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4 dan ringkasan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada hasil uji validitas dijabarkan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Hasil uji validitas			
Aitem	R. Hitung	R. Tabel 5%	Keterangan
1	,3051	0,244	Valid
2	,6904	0,244	Valid
3	,4091	0,244	Valid
4	,0440	0,244	Tidak Valid
5	,5308	0,244	Valid
6	,1935	0,244	Tidak Valid
7	-,6942	0,244	Tidak Valid
8	,5158	0,244	Valid
9	,6021	0,244	Valid
10	,6492	0,244	Valid
11	,5860	0,244	Valid

12	,1923	0,244	Tidak Valid
13	,7402	0,244	Valid
14	,6056	0,244	Valid
15	-,0277	0,244	Tidak Valid
16	,1746	0,244	Tidak Valid
17	,6447	0,244	Valid
18	,5429	0,244	Valid
19	,3569	0,244	Valid
20	,4540	0,244	Valid
21	,5519	0,244	Valid
22	,7312	0,244	Valid
23	,6018	0,244	Valid
24	,5352	0,244	Valid
25	-,1614	0,244	Tidak Valid
26	,2008	0,244	Tidak Valid
27	,6580	0,244	Valid

28	,6985	0,244	Valid
29	,5098	0,244	Valid
30	,5796	0,244	Valid

Dan hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dan r_{tabel} (0,254) pada hitung tabel taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis. Dan 30 aitem prokrastinasi kerja yang disajikan terdapat 22 aitem yang valid yaitu aitem: 1,2, 3, 5, 8,9, 10, 11, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 dan terdapat 8 aitem yang tidak valid yaitu: 4, 6, 7, 12, 15, 16, 25, 26.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dan masingmasing angket variabel. Apabila nilai Cronbach Alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya.

Reabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan

berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dapat menunjukkan konsistensi dan jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Butir pertanyaan yang sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan realibitasnya.

kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel, maka pernyataan reliabel
- b. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel, maka pernyataan tidak reliabel

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuisioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Hasil uji reliabilitas selengkapanya dapat dilihat pada lampiran 5 Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 4.2

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

	Cronbach's	N of
Variabel		
	Alpha	Aitem

Prokrastinasi Kerja	,919	30
------------------------	------	----

Pada tabel 4.2 hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas (r_{11}) yang lebih besar atau r alpha (,919) yang bernilai positif dan lebih besar dan r tabel (,254) Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner prokrastinasi kerja yang ditujukan pada karyawan CV. Mekar Abadi adalah reliabel sesuai dengan konsistensi dan jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner.

5. Uji Kruskal Wallis

Uji Kruskal-Wallis ini digunakan untuk menguji tiga sampel atau lebih yang tidak berhubungan (independent) dan bila datanya berbentuk ordinal. Uji kruskal wallis digunakan juga karena data tidak berdistribusi normal, jumlah data sedikit, dan bentuk datanya ordinal jadi harus menggunakan metode statistik non-parametrik karena data seperti ini tidak memerlukan parameter tertentu seperti mean, median, standar deviasi, varians dan lain-lain (Muhid, 2008).

Tabel 4.5 Hasil uji kruskal wallis

	PIMPIN	N	MEAN RANK
	Kepemimpina	1	36,89
	n	8	

transformasion				
al				
Tingkat	Kepemimpina			
	n	1	42,78	
	transformasion	6		
	al			
Prokrastinas	Kepemimpina	1	10,09	
	n transaksional	6		
Kerja	Kepemimpina			
	n	1	42,33	
	transformasion	5		
	al			
		6		
Total		5		

Dan hasil perhitungan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa perbedaan diantara ke empat toko yaitu pada CV. Mekar Abadi I dengan gaya kepemimpinan tranformasiona1 yaitu tingkat prokrastinasi kerjanya sebesar 36,89, CV. Mekar Abadi II dengan gaya kepemimpinan transformasional yaitu tingkat prokrastinasi kerjanya sebesar 42,78, CV.

Mekar Abadi III dengan gaya kepemimpinan transaksional tingkat prokrastinasi kerjanya sebesar 10,09 dan CV. Mekar Abadi IV dengan gaya kepemimpinan transformasional tingkat prokrastinasi kerjanya sebesar 42,33.

Jadi prokrastinasi kerja pada karyawan dengan nilai tertinggi terletak pada CV. Mekar Abadi II dengan gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 42,78 dan prokrastinasi kerja karyawan dengan nilai terendah ada pada CV. Mekar Abadi III dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu sebesar 10,09.

B. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.6

Hasil Uji Kruskal Wallis

Tingkat prokrastinasi kerja	
Chi-square	32,401
df	3
Asymp. Sig.	,000

Hipotesis:

Ho : Tidak ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional

Ha : Ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional

Pengujian hipotesis dengan dua cara yaitu:

1) Pengujian: Chi-square hitung > Chi-square tabel, maka Ho ditolak

Chi-square hitung < Chi-square tabel, maka Ho diterima

Berdasarkan derajat kebebasan (dk) atau degree of freedom (df)= k-i jadi $df = 4-1=3$, dan taraf signifikansi (α) ditetapkan 0,05 (5%), maka harga Chi-square tabel diperoleh 7,815. Chi-square hitung= 32,401, berarti nilai Chi-square hitung lebih besar dan pada nilai Chi-square tabel ($32,401 > 7,815$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

2) Pengujian: Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima

Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak

Berdasarkan data pada kolom asymp. Sig. Sebesar 0,000 dan karena signifikansi lebih kecil dan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada karyawan CV. Mekar Abadi.

C. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan derajat kebebasan (dk) atau degree of freedom (df) $k-1$ jadi $df\ 4-1=3$, dan taraf signifikansi (α) ditetapkan 0,05 (5%), maka harga Chi-square tabel diperoleh= 7,815. Chi-square hitung= 32,401, berarti nilai Chi-square hitung lebih besar dan pada nilai Chi-square tabel ($32,401 > 7,815$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

Perbedaan prokrastinasi kerja diantara ke empat toko yaitu CV. Mekar Abadi I 36,89, CV. Mekar Abadi II 42,78, CV. Mekar Abadi III 10,09 dan CV. Mekar Abadi IV 42,33. Sehingga dapat diketahui bahwa prokrastinasi kerja pada karyawan dengan nilai tertinggi terletak pada CV. Mekar Abadi II dengan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 42,78 dan prokrastinasi kerja karyawan dengan nilai terendah ada pada CV. Mekar Abadi III dengan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 10,09. Jadi karyawan akan merasa lebih puas dengan pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dari pada pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional.

Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pimpinan dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan terbaik, melainkan seorang pemimpin harus memiliki sifat perceptive artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dan suatu lingkungan. Untuk itu dia harus mampu

melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri sehingga pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. (Heidjrachman dan Husnan, 2002) dalam (Asrofi, 2006). Dalam penelitian ini, terdapat empat indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual. Selain itu juga terdapat tiga indikator gaya kepemimpinan transaksional yaitu *contingen reward*, *management by exception-active* dan *management by exception-passive*. Dan indikator-indikator tersebut telah diterapkan semuanya walaupun dengan porsi yang tidak sama. Hal ini dikarenakan penerapan kedua gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional) harus menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dan semua CV. Mekar Abadi hanya CV. Mekar Abadi III yang memakai gaya kepemimpinan transaksional dan yang lainnya memakai gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dapat di lihat hasil jawaban 4 responden (pimpinan masing-masing CV. Mekar Abadi) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja. Menurut (Miller et al., 1991) dalam

(Ruvendi, 2005) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap prokrastinasi kerja para pegawai. (Blakely, 1993) dalam (Ruvendi, 2005) menyatakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sehingga menyebabkan prokrastinasi kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru. Kepemimpinan transformasional melibatkan perubahan dalam organisasi yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

(Yukl, 1998) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. (Yukl, 1998) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada interaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Jadi kepemimpinan transaksional didasarkan pada transaksi untuk setiap pekerjaan yang dihadapi

pemimpin dan menitikberatkan imbalan berupa ganjaran atau berupa hukuman atas hasil kerja yang diperintahkan.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis yang ada bahwa ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap prokrastinasi kerja karyawan.