

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi perbedaan antara variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini adalah uji beda yaitu bertujuan untuk membedakan prokrastinasi kerja ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada karyawan.

#### **B. Subyek Penelitian**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang cirri-cirinya akan di duga (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Mekar Abadi I (18 orang), CV. Mekar Abadi II (16 orang), CV. Mekar Abadi III (16 orang) dan CV. Mekar Abadi IV (15 orang) jadi semua berjumlah 65 orang karyawan. Karena jumlah populasi kurang dan 100, maka penelitian ini akan dilakukan terhadap semua jumlah populasi, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

CV. Mekar Abadi adalah toko yang di dalamnya terjadi kegiatan perdagangan dengan jenis benda atau barang yang berhubungan dengan material seperti pasir, batu bata, cat, paku, kayu, besi, genteng, keramik,

semen, alat listrik dan alat bangunan lainnya. CV. Mekar Abadi teletak di kabupaten Sidoarjo dan telah berdiri sejak tahun 1986, selama lima belas tahun ini CV. Mekar Abadi telah mengembangkan jaringannya dengan membuka 3 cabang di beberapa tempat di Sidoarjo sehingga kini CV. Mekar Abadi ini berjumlah 4 toko. Dan semua CV. Mekar Abadi memiliki pemimpin yang berbeda. Masing-masing mempunyai penampilan, sifat, sikap, dan cara yang berbeda pula dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin. Dan beberapa gaya kepemimpinan yang telah diterapkan di sana ternyata ada kelebihan dan kekurangannya, dan hal ini ada kaitannya dengan tinggi rendahnya prokrastinasi karyawan yang bekerja. Dan prokrastinasi itu akan mengakibatkan munculnya kedisiplinan, kelayakan, motivasi dan efektifitas kerja pada karyawan.

### **C. Instrumen Penelitian**

#### **1. Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian. Variabel adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian.

- a. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi suatu gejala. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prokrastinasi kerja.
- b. Variabel bebas adalah variabel yang memoengaruhi terhadap suatu gejala. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

## 2. Definisi Operasional

- a. Prokrastinasi kerja adalah suatu perilaku yang suka menunda-nunda pekerjaan. Adapun indikator prokrastinasi kerja dapat diukur dan diamati melalui aspek-aspek sebagai berikut : takut gagal, takut tantangan, takut terhadap perubahan, takut sukses perfeksionistis atau kesempurnaan.
- b. Kepemimpinan transformasional adalah gaya sebuah 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). (Bass, 1990) dalam (Munandar, 2001) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi empat cara, yaitu sebagai berikut: Pengaruh Idealisme, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Individual.
- c. kepemimpinan transaksional (Bycio dkk. 1995) serta (Koh dkk. 1995) dalam (Tondok dan Andarika, 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. (Bass dan Avilio, 1994) dalam (Munandar, 2001) menyatakan terdapat tiga macam transaksi yaitu: contingen reward, management by exception-active dan management by exception-passive.

### 3. Alat Ukur

#### a. Blue Print

Tabel 3.1 Blue Print gaya kepemimpinan Iransformasional

No	Indikator	F	U	Jml	%
1	Pengaruh Idealisme	1, 19,25,26,27	4, 15,17	8	27
2	Motivasi Inspirasional	2, 14, 20, 24	7, 9	6	20
3	Stimulasi Intelektual	8, 13, 16, 29	10, 12, 30	7	23
4	Konsiderasi Individual	3,5,11,21,23,28	6,18,22	9	30
Total				30	100

Dalam tabel 3.1 dijelaskan bahwa terdapat empat indikator dalam kepemimpinan transformasional. (Bass, 1990) dalam (Munandar, 2001) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi empat cara, yaitu sebagai berikut: Pengaruh Idealisme, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Individual.

Tabel 3.2 Blue Print gaya kepeminipinan transaksional

Indikator	F	U	Jml	
Contingen Reward	6,10,11,18,19,2123,2	2.5,9,	12	4

	8	14		
Management By Exception -Active	3,4,7,16,26,27	8,25,30	9	
Management By Exception -Passive	1,12,17,22,24,29	13,15,20	9	
Total			30	

Dalam tabel 3.2 dijelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam kepemimpinan transaksional. (Bass dan Avilio, 1994) dalam (Munandar, 2001) menyatakan terdapat tiga macam transaksi yaitu: contingen reward, management by exception-active dan management by exception-passive.

Tabel 3.3 Blue Print prokrastinasi kerja

Indikator	F	U	Jml	
Takut gagal	5, 10, 13, 15,27	3, 12,29	8	
Takut tantangan	1, 6, 8	18, 24	5	
Takut terhadap perubahan	2, 19, 22, 23,	9, 17, 25,3	9	

	28	0		
Takut sukses	11, 21	14, 20	4	
Perfeksionistik atau kesempurnaan	7, 26	4, 20	4	
Total			30	

Dalam tabel 3.3 dijelaskan bahwa terdapat lima indikator dalam kepemimpinan transaksional. Smith, Kendall dan Hulin dalam (Nuzsep Almigo, 2004) mengemukakan, ada lima karakteristik yang mempengaruhi prokrastinasi kerja, yaitu: takut gagal, takut tantangan, takut terhadap perubahan, takut sukses perfeksionistik atau kesempurnaan.

b. Cara Penilaian

Pengumpulan data mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini akan digunakan cara pengumpulan data menggunakan kuisioner, yaitu peneliti menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia. Kuisioner ini terdiri dan beberapa item pertanyaan yang berkaitan dengan tanggapan responden tentang kepemimpinan transformasional dan transaksional dan prokrastinasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan skala likerts dengan 4 pilihan jawaban

sebagai berikut: SS(4), S(3), TS(2), STS(1) untuk aitem favourabel dan SS (1), S(2), TS(3), STS(4) untuk aitem unfavourabel.

Angket pertama dan kedua, adalah angket kepemimpinan transformasional dan transaksional, yang digunakan untuk mengetahui bentuk gaya kepemimpinan yang digunakan oleh setiap pemimpin maka angket ini ditujukan hanya pada para pemimpin CV. Mekar Abadi. Kemudian angket ketiga yaitu angket prokrastinasi kerja yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat prokrastinasi kerja karyawan jadi angket tersebut diberikan kepada para karyawan di CV. Mekar Abadi.

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan program SPSS 14.0 for windows dengan kriteria sebagai berikut:

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

## 2) Uji Reliabilitas

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 (Sugiyono, 2008). Uji reabilitas dapat menunjukkan konsistensi dan jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. 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 masing-masing angket variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya.

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 14.0. Butir pertanyaan yang sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{\alpha}$  positif atau  $> r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan reliabel
- b. Jika  $r_{\alpha}$  negative atau  $< r_{\text{tabel}}$ , 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 kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

#### **D. Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis. Dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Dalam penulisan ini digunakan metode analisis perbandingan rata-rata dengan teknik statistik yang digunakan adalah Uji Kruskal-Wallis. Uji Kruskal-Wallis ini digunakan untuk membandingkan mean (rata-rata) dua sampel yang tidak berhubungan (Muhid, 2008). Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis yaitu “Ada perbedaan prokrastinasi kerja karyawan ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada karyawan CV. Mekar Abadi” dimana kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$ , artinya tidak ada perbedaan prokrastinasi kerja karyawan ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada CV. Mekar Abadi.
2.  $H_a : \mu_1 - \mu_2 \neq 0$ , artinya ada perbedaan prokrastinasi kerja karyawan ditinjau dan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada CV. Mekar Abadi.

Ketentuan:

$\text{Chi-square}_{\text{hitung}} > \text{Chi-square}_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak

$\text{Chi-square}_{\text{hitung}} < \text{Chi-square}_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

Di samping menggunakan  $\text{Chi-square}_{\text{hitung}}$  dan  $\text{Chi-square}_{\text{tabel}}$ , pengujian hipotesis juga bisa dilakukan dengan melakukan perbandingan Sig (2-tailed) dengan  $\alpha$  di mana jika Sig (2-tailed) lebih kecil dari  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.