HUBUNGAN MOTIF BERPRESTASI DENGAN PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Oleh :

SHANTY KOMALASARI

00.320.006

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2007

HUBUNGAN MOTIF BERPRESTASI DENGAN PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajad Sarjana S-1 Psikologi

Oleh :

SHANTY KOMALASARI

00.320.006

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2007

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Falultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh derajad sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal

26 SEP 2007

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi,

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
YOGYAKARTA

Jamilatul Uyun, S.Psi.,M.Si.Psikolog

Dewan Penguji	Tanda Tangan,
Sus Budiharto, S.Psi.,Psi	
Muh. Bachtiar, Drs. H.,MM	
Hj. Raina Syifa'a R,S.Psi.,M.Si	

HALAMAN PERNYATAAN

Bersama ini saya menyatakan bahwa selama melakukan penelitian dan dalam membuat laporan penelitian, tidak melanggar etika akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data, dan manipulasi data. Apabila dikemudian hari saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya sanggup menerima konsekwensi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.

Yang menyatakan,

Shanty Komalasari

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi Rabbil 'Alamien, Segala puji dan syukurku pada-Mu Ya **Allah SWT** atas segala nikmat dan rahmat-Mu, dengan terselesainya karya sederhana ini.

Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada junjungan nabi besar **Rasulullah Muhammad SAW** sebagai sari tauladan akhlak mulia.

Terima Kasih untuk segalanya dari orang-orang terdekat dihati :

Ayahanda tersayang H. Isgunawan Santoso, SE dan Ibunda tercinta Hj. Endang Istyanawati

Atas kasih sayang, doa, pengorbanan, kesabaran serta dukungan yang senantiasa tercurahkan pada penulis sampai batas waktu yang tak akan pernah lekang dimakan usia, yang tak mungkin bisa dibalas oleh penulis seumur hidupnya

Dhimas Pangestu Priambodho dan Sherly Permatasari

Adik-adikku terkasih atas segala doa, perhatian, dukungan moral, motivasi dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis

Keluarga Besar Ayah di Yogyakarta dan Keluarga Besar Ibu di Kudus

Atas kasih sayang, perhatian, dukungan dan nasehat yang selalu diberikan khususnya selama penulis menyelesaikan karya ini

HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

" Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.."

(Al-Baqarah (2) : 286)

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱصْبِرُواْ وَصَابِرُواْ وَرَابِطُواْ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٠﴾

"Hai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung" (Ali Imran (3) : 200)

إِنَّ صَلَاتِى وَنُسُكِى وَمَحْيَاىَ وَمَمَاتِى لِلَّهِ رَبِّ ٱلْعَـٰلَمِينَ ﴿١٦٢﴾

"Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam" (Al An'aam (6) :162)

لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِىَ دِينِ ﴿٦﴾

"Untukmu agamamu, dan untukkulah, agamaku." (Al Kaafirun (109) : 6)

PRAKATA

Alhamdulillahirabbil'alamien, puji syukur kehadirat Engkau ya Robbi atas segala karunia tidak tiada habis-habisnya Engkau berikan kepada penulis baik itu berupa kesehatan umur, keluarga dan salah satu karunia yang Engkau berikan adalah terselesainya penulisan skripsi ini. Maha besar Engkau ya Allah yang senantiasa membimbing penulis dengan kasih sayang dan izinkanlah penulis senantiasa berada pada jalan yang Engkau rahmati. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan sari tauladan umat manusia Rasulullah SAW dan keluarganya.

Penulis menyadari bahwa telah banyak pihak yang memberikan bantuan berupa dorongan, arahan dan data yang diperlukan mulai dari persiapan, tempat dan pelaksanaan penelitian hingga tersusunnya skripsi ini. Untuk itu rasa penghargaan dan terima kasih penulis ucapkan kepada yang terhormat :

1. Bapak Fuad Nashori, S.Psi.,M.Si.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Sus Budiharto, S.Psi, M.Si, Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersungguh-sungguh dalam membimbing penulis, memberikan pengarahan, semangat dan dorongan serta nasehat-nasehat yang sangat berguna bagi penulis
3. Bapak Sonny Andrianto S.Psi., M.Si. selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indinesia, sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik

4. Ibu Qurotul Uyun, S.Psi.,M.Si.Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Irwan Nuryana K, S.Psi, M.Si. selaku Sekertaris Program Studi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
6. Pak Imron, Mas Ferry, Pak Fatur, Pak rani, Pak Mino, Mas Tri, Mas Komaidi, Mas Mustamit, Ali, Mas-mas petugas Parkir, Security dan seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas bantuan, keakraban, dorongan, berbagi cerita suka dan duka selama berada dikampus tercinta
7. Bapak H. Muh. Bachtiar, Drs., MM. atas dorongan dan nasehat yang telah diberikan. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan kesehatan
8. Seluruh dosen tetap dan staf pengajar Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
9. Bapak Ir. Antono Suchatson, ST. selaku Manager dan seluruh karyawan PT. X di Banjarmasin tempat penulis melakukan penelitian yang telah memberikan izin serta dukungan pada penulis dalam melakukan penelitian
10. Ayahanda tersayang H. Isgunawan Santoso, SE. dan Ibunda tercinta Hj. Endang Istyanawati, ananda haturkan terimakasih yang tiada tara atas cinta, kasih dan sayang serta keharmonisan keluarga yang indah ini, doa yang selalu terpanjatkan bagi penulis disela-sela untaian doa yang kau buat bagi Sang Pencipta. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi kalian, amin.

11. Adik-adikku tercinta Dhimas Pangestu Priambodo dan Sherly Permatasari, atas segala doa, perhatian, dukungan moral dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
12. Keluarga besar Ayah di Yogyakarta: keluarga Jagalan, keluarga Krapyak, dan Keluarga besar Ibu di Kalasan dan di Kudus: Om Ato, Tante I'I, adekku Zella dan Nico yang lucu-lucu, terimakasih atas dukungan, do'a, perhatian, dan mohon do'a restu dimasa yang akan datang semoga penulis dapat menjadi orang yang berguna dan berbakti kepada keluarga, dan bangsa Amin.
13. Saudara-saudaraku di Banjarmasin: Dayana dan Budi, Erni dan Mas Antoni, kalian adalah penyemangatku disetiap kobaran api itu terang maupun redup. Terimakasih atas persaudaraan ini yang sudah menginjak usia 15 tahun
14. Saudara-saudaraku di Yogyakarta: Hidayat Marsal dan Vivi Rianti, "Memet" Baikuni, Ayu, Ucup, Juna dan bang Sam, Onyenk, serta saudara sedaerahku di Asrama "Gawi Sabarataan" Banjarbaru di Yogyakarta. Terimakasih telah membagi sepenggal maupun utuh cerita-cerita yang suka maupun duka
15. Seluruh mahasiswa angkatan 2000 Psikologi UII, terimakasih atas kekompakan, kebersamaan dan do'a yang telah diberikan selama ini
16. Seluruh pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, saya menghaturkan terimakasih semoga Allah melimpahkan Rahmat-Nya, amien.

Yogyakarta, September 2007

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERNYATAAN..... iii

HALAMAN PERSEMBAHAN..... iv

HALAMAN MOTTO..... v

PRAKATA..... vi

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR LAMPIRAN xv

INTISARI..... xv

BAB I : PENGANTAR..... 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Tujuan Penelitian 7

C. Manfaat Penelitian 7

D. Keaslian Penelitian 8

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA..... 10

A. Prokrastinasi Kerja..... 10

1. Pengertian Prokrastinasi Kerja..... 10

2. Ciri-Ciri Prokrastinator..... 13

3. Jenis-Jenis Prokrastinasi Kerja..... 13

4. Faktor-Faktor Penyebab Prokrastinasi Kerja..... 17

B. Motif Berprestasi..... 18

1. Pengertian Motif Berprestasi 18
2. Ciri-Ciri Motif Berprestasi 19
C. Hubungan Motif Berprestasi dengan Prokrastinasi Kerja 21
D. Hipotesis 22

BAB III : METODE PENELITIAN 23
A. Identifikasi Variabel Penelitian 23
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian 23
a. Motif Berprestasi 23
b. Prokrastinasi Kerja 24
C. Subjek Penelitian 24
D. Metode Pengumpulan Data 25
1. Skala Motif Berprestasi 25
2. Skala Prokrastinasi Kerja 26
E. Metode Analisis Data 28

BAB IV : PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN 29
A. Orientasi Kancah dan Persiapan 29
1. Orientasi Kancah 29
2. Persiapan Penelitian 30
3. Uji Coba Alat Ukur 32
4. Hasil Uji Coba 32
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian 34
C. Hasil Penelitian 35
1. Deskripsi Subjek Penelitian 35
2. Deskripsi Data Penelitian 36
3. Uji Asumsi 39
a. Uji Normalitas 39
b. Uji Linearitas 39

4. Uji Hipotesis 40
D. Pembahasan 40

BAB V : PENUTUP 44
A. Kesimpulan 44
B. Saran-Saran 44
1. Bagi Karyawan Sebagai Subjek 44
2. Bagi Perusahaan 44
3. Bagi Peneliti Selanjutnya 45

DAFTAR PUSTAKA 46
LAMPIRAN 48
Lampiran A 49
Lampiran B 51
Lampiran C 75
Lampiran D 99
Lampiran E 108

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

Tabel 1. Pemberian Nilai Dalam Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable* Skala Motif Berprestasi 25

Tabel 2. Distribusi Butir Skala Motif Berprestasi sebelum Uji Coba 26

Tabel 3. Pemberian Nilai Dalam Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable* Skala Prokrastinasi Kerja 27

Tabel 4. Distribusi Butir Skala Prokrastinasi Kerja sebelum Uji Coba 28

Tabel 5. Distribusi Butir Skala Motif Berprestasi setelah Uji Coba 33

Tabel 6. Distribusi Butir Skala Prokrastinasi Kerja setelah Uji Coba 34

Tabel 7. Distribusi Karyawan PT. X 35

Tabel 8. Deskripsi Subjek Penelitian 36

Tabel 9. Deskriptif Data Penelitian Motif Berprestasi terhadap Prokrastinasi Kerja 36

Tabel 10. Kriteria Kategorisasi Skala Prokrastinasi Kerja 38

Tabel 11. Kriteria Kategorisasi Skala Motif Berprestasi 38

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN A

Alat Ukur Angket Motif Berprestasi Dan Prokrastinasi Kerja.....50

LAMPIRAN B

1. Tabulasi Data Try Out Skala Motif Berprestasi..... 52
2. Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Motif Berprestasi.....64
3. Tabulasi Data Try Out Skala Prokrastinasi Kerja.....67
4. Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Prokrastinasi Kerja.....73

LAMPIRAN C

1. Tabulasi Data Skala Motif Berprestasi..... 76
2. Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Motif Berprestasi..... 88
3. Tabulasi Data Skala Prokrastinasi Kerja.....91
4. Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Prokrastinasi Kerja..... 97

LAMPIRAN D

1. Tabulasi Data Total.....100
2. Uji Asumsi..... 102
   a. Uji Normalitas..... 102
   b. Uji Linearitas..... 103
3. Uji Hipotesis..... 104
4. Grafik..... 105

5. P-Plot..... 106

LAMPIRAN E

1. Bagan Struktur Organisasi PT. X 109
2. Surat Permohonan Penelitian untuk Skripsi dari Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia..... 110
3. Surat Pelimpahan Wewenang (Formulir Pengendalian Surat Masuk Administrasi)..... 111
4. Surat Keterangan Selesai Penelitian..... 112

HUBUNGAN ANTARA MOTIF BERPRESTASI DENGAN

PROKRASTINASI KERJA PADA KARYAWAN

Shanty Komalasari
Sus Budiharto

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan P.T X di Banjarmasin.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana data berupa skor diambil dengan menggunakan Skala Motif berprestasi dan Skala Prokrastinasi kerja yang disusun sendiri oleh penulis. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 9 hingga 16 Mei 2007, data yang diperoleh selanjutnya dibuat tabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dari Pearson dan bantuan komputasi statistik program SPSS 13 *for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja. Hubungan tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) = - 0,425, koefisien determinan (r^2) = 0,181 dengan peluang galat p = 0,001 (p<0,01). Hasil ini menginformasikan bahwa tingginya motif berprestasi akan diikuti oleh rendahnya tingkat prokrastinasi kerja. Sebaliknya semakin rendah motif berprestasi akan diikuti dengan semakin tingginya prokrastinasi kerja. Motif berprestasi memberikan sumbangan efektif terhadap prokrastinasi kerja sebesar 18,1 %.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa prokrastinasi kerja pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motif berprestasi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motif berprestasi sebesar 81,9 %.

Kata Kunci : Motif Berprestasi, Prokrastinasi Kerja

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, dimana persaingan bisnis semakin ketat, permasalahan yang muncul dampak dari persaingan akan semakin kompleks. Perusahaan sebagai badan usaha yang berusaha untuk memperoleh keuntungan dari produk atau jasa yang ditawarkannya harus memiliki kesiapan yang matang sebagai upaya untuk bertahan dalam persaingan yang ketat. Kualitas dan kuantitas produksi yang baik akan sangat menentukan kemampuan perusahaan untuk terus berkembang dan bertahan dalam persaingan yang semakin mengglobal.

Faktor manusia dalam perusahaan adalah unsur yang sangat penting dalam proses produksi. Faktor manusia yang utama dalam sebuah perusahaan adalah tenaga kerja, dimana tenaga kerja merupakan salah satu unsur dari faktor manusia dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh besar bagi perusahaan. Tenaga kerja merupakan aset yang berharga bagi perusahaan oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius kepada tenaga kerja atau karyawannya. Salah satunya adalah dengan memandang mereka sebagai pribadi dan bukan sebagai alat. Manusia sebagai pribadi tentunya mempunyai kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, sehingga mereka terdorong untuk produktif dan bisa berprestasi di pekerjaannya.

Suprihanto (1998) mengemukakan, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan telah disepakati bersama. Karyawan yang berprestasi akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi yang baik dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin berdampak positif bagi perusahaan tersebut.

Prestasi karyawan dalam perusahaan dapat dinilai dari kinerja dan kontribusi karyawan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan tentunya akan memiliki penilaian kinerja yang buruk.

Tingkat efisiensi kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan dari perusahaan. Kinerja yang ideal adalah ketika karyawan dapat segera menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sebelum batas waktu yang ditentukan. Hanya saja tidak semua karyawan mampu melakukannya. Masih banyak karyawan yang memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melakukan tugas lain yang dianggapnya lebih menyenangkan dan tidak memiliki keterkaitan dengan tanggung jawabnya, sehingga waktu untuk penyelesaian tugasnya terlewati, yang berdampak pada buruknya penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut. Perilaku menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak efisien dalam penggunaan waktu dalam literatur ilmiah psikologi dikenal dengan istilah prokrastinasi (Knaus, 2002).

Istilah prokrastinasi bisa digunakan dalam bidang industri dan organisasi berkaitan dengan cara pengerjaan tugas pada karyawan. Lay (Ferrari and Olivette,

1995) mengaitkan prokrastinasi dengan kerja sehingga muncul istilah prokrastinasi kerja yang diartikan sebagai kecenderungan irrasional untuk menunda tugas atau pekerjaan kantor yang seharusnya diselesaikan pada rentang waktu yang telah ditentukan yang jika hal tersebut gagal dilakukan, maka akan ada dampak yang bisa muncul akibat perilaku tersebut.

Ferrari (Rizki dkk, 1997) membagi prokrastinasi menjadi dua, yaitu, *functional procrastination* dan *dysfunctional procrastination*. *Functional procrastination* adalah penundaan pengerjaan tugas yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap dan akurat. *Dysfunctional procrastination* adalah penundaan mengerjakan tugas yang tidak bertujuan, berakibat buruk dan menimbulkan masalah. Prokrastinasi yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah *dysfunctional procrastination*, dimana dampak negatif yang timbul akibat adanya penundaan kerja yang tanpa tujuan akan semakin membuat perusahaan tidak efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

Dampak negatif yang dapat ditimbulkan prokrastinasi diantaranya adalah banyak waktu yang terbuang sia-sia, tugas-tugas menjadi terbengkalai, dan bila pekerjaan tersebut bisa diselesaikan, hasilnya menjadi tidak maksimal. Penundaan juga bisa mengakibatkan seseorang kehilangan kesempatan dan peluang yang datang. Dampak lain dari prokrastinasi yang dikaitkan dengan status kepegawaian adalah rendahnya produktivitas, yang mengakibatkan penilaian kinerja yang buruk. Kondisi ini selain bisa merugikan masyarakat pemakai jasa, juga bisa merusak mental dan etos kerja individu yang bersangkutan.

Seringnya terjadi penundaan penyelesaian tugas juga dialami oleh karyawan

PT. X di Banjarmasin, seperti yang diungkapkan oleh Asisten Manager PT. X di Banjarmasin dalam wawancara melalui media telekomunikasi telepon seluler bulan November 2006 bahwa sering terjadi penundaan penyelesaian tugas (prokrastinasi) oleh beberapa karyawan, sehingga menghambat proses kelanjutan dari tugas tersebut. Tugas yang hampir jatuh tempo terpaksa dilakukan diluar jam kerja dan hal tersebut menjadi tidak maksimal dilaksanakan karena terforsir dalam satu waktu saja. Hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis juga menunjukkan hal yang serupa, beberapa karyawan terlihat sibuk bekerja dan menambah waktu kerja diluar jam kerja (lembur) karena akan ada pemeriksaan dari kantor pusat. Pengaturan jadwal kerja yang telah ditetapkan untuk penempatan dan pengaturan perputaran peninjauan di berbagai kantor unit yang tersebar di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah sudah disesuaikan dengan kemampuan karyawan, akan tetapi dalam hal pelaksanaannya sering ditunda karena melakukan pekerjaan lain yang dianggap lebih disukai sehingga pekerjaan yang seharusnya dilakukan sesuai dengan jadwal menjadi terbengkalai. Hal ini mengakibatkan terganggu kinerja yang sudah dijadwalkan sebelumnya.

Seorang prokrastinator tidak sungguh-sungguh termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, akan tetapi berusaha menghindar dengan mengerjakan tugas lain yang berbeda dari tugas yang diberikan kepadanya. Pollar (1995) mengatakan prokrastinasi sebagai kebiasaan menunda dalam memulai atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan sampai dengan selesai dan pada saat individu memulai suatu pekerjaan kemudian menjadi ragu dan kacau, serta melakukan pekerjaan yang lain sebagai gantinya. Seorang prokrastinator tidak

berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar tidak melewati batas waktu yang telah ditetapkan, tetapi justru melakukan pekerjaan lain yang berbeda yang tidak berhubungan dengan tugas yang harus diselesaikannya.

Motif berprestasi karyawan merupakan salah faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap cara karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang biasa melakukan penundaan pengerjaan tugas, akan terus terbiasa dengan hal tersebut, yang lama kelamaan menjadi kebiasaan yang sulit untuk dihilangkan. Karyawan yang motif berprestasinya rendah akan terbiasa menghindar atau menunda pengerjaan tugas yang telah diberikan kepadanya. Upaya meningkatkan motif berprestasi pada karyawan akan dapat mengurangi perilaku menunda pekerjaan pada karyawan.

Asisten Manager PT. X di Banjarmasin dalam wawancara pada tanggal 24 Desember 2006 mengungkapkan bahwa rendahnya motif berprestasi pada karyawan menimbulkan dampak buruk bagi kinerja karyawan terutama yang berkaitan dengan disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menimbulkan keinginan untuk berprestasi pada setiap karyawan tidak mudah. Karyawan yang terdiri dari bermacam-macam individu yang berasal dari lingkungan yang berbeda dengan prioritas kebutuhan yang berbeda tentunya memiliki motif yang berbeda pula untuk berprestasi.

Atkinson dkk (2001) mengatakan motif adalah energi yang memberikan arah bagi perilaku. Suprihanto (1998) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan

berkembang atas dasar yang berbeda pula. Berbagai upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan tentunya akan diupayakan oleh perusahaan, akan tetapi karena banyaknya faktor yang menentukan motif karyawan untuk berprestasi mengakibatkan upaya ini tidak mudah untuk dicapai.

Menurut Herzberg (Munandar, 2001) terdapat dua faktor yang mendasari motivasi seseorang, pertama adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dinamakan faktor motivator yang merupakan faktor intrinsik, faktor kedua adalah faktor ekstrinsik. Faktor pertama merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinstik), sedangkan faktor kedua merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, seperti gaji, yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik.

Hezberg (Munandar, 2001) menyebutkan bahwa faktor intrinsik merupakan faktor pendorong seseorang berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik). Kondisi intrinsik karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan memiliki energi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Meiyanto dan Santhoso (1999) membuktikan dengan penelitian bahwa tenaga kerja yang berkomitmen tinggi terhadap tugas menunjukkan hasil kerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan berkolerasi positif dengan penurunan kelambanan pada penyelesaian tugas, rendahnya tingkat mangkir kerja, meningkatnya motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Mengacu dari penelitian yang telah dilakukan oleh Meiyanto dan Santhoso

(1999) bahwa tenaga kerja yang berkomitmen tinggi terhadap tugas berkolerasi positif dengan penurunan kelambatan pada penyelesaian tugas, maka muncul pertanyaan apakah prokrastinasi kerja yang ditandai dengan penurunan kelambatan penyelesain tugas disebabkan oleh menurunnya motif berprestasi karyawan? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk melihat hubungan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT. X di Banjarmasin.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan mengenai hubungan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja, hasil penelitian juga diharapkan dapat memperkaya penelitian-penelitian psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, hasil penelitian dapat dijadikan referensi, bahan kajian atau pembanding bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan prokrastinasi kerja dan motif berprestasi.

2. Manfaat Praktis

   Jika hipotesis diterima, maka perusahaan dapat mengambil kebijakan untuk menekan tingkat prokrastinasi kerja pada karyawan dengan cara meningkatkan motif berprestasi pada karyawan. Perusahaan juga dapat

memodifikasi peraturan untuk menekan perilaku prokrastinasi kerja, seperti pemberian *reward* atau *punishment* terhadap hasil atau cara pengerjaan tugas para karyawan yang bertujuan untuk menimbulkan motif berprestasi pada karyawan.

D. Keaslian penelitian

1. Keaslian Topik

   Penelitian yang dilakukan oleh Alhadza (2000) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Komunikasi Antar pribadi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, penelitian ini memiliki variabel motivasi berprestasi dijadikan sebagai variabel bebas, pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti motif berprestasi juga dijadikan sebagai variabel bebas, akan tetapi, topik tentang motivasi dengan motif memiliki definisi teori yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavianty (2005) dengan judul Hubungan Antara Komitmen Karyawan Terhadap Tugas Perusahaan dengan Prokrastinasi Kerja. Penelitian ini memiliki variabel Prokrastinasi dijadikan sebagai variabel tergantung, sama seperti penelitian yang peneliti lakukan, akan tetapi variabel bebas yang digunakan oleh Oktavianty (2005) dengan peneliti berbeda, peneliti menggunakan variabel motif berprestasi sedangkan Oktavianty (2005) menggunakan variabel komitmen karyawan terhadap tugas perusahaan.

2. Keaslian Teori

   Penelitian yang dilakukan oleh Alhadza dengan judul Pengaruh

Motivasi Berprestasi dan Perilaku Komunikasi Antar pribadi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, salah satu teori yang banyak dipakai adalah teori-teori dari Lefton (1982), sedangkan pada penelitian ini teori yang digunakan yang berkaitan dengan motif berprestasi adalah teori dari beberapa ahli seperti Mangkunegara, Rivai, McClelland dan Robbins. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavianty dengan judul Hubungan Antara Komitmen Karyawan Terhadap Tugas Perusahaan dengan Prokrastinasi Kerja, Teori prokrastinasi yang digunakan sama, tetapi peneliti lebih banyak mengutif teori dari Ferrari dan Rivzi.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian Alhadza menggunakan skala motivasi berprestasi dan pada penelitian Oktavianty menggunakan skala prokrastinasi, berbeda dengan alat ukur yang dilakukan oleh peneliti yaitu skala prokrastinasi kerja dengan skala motif berprestasi.

4. Keaslian Subyek Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Alhadza menggunakan subyek penelitian para siswa sedangkan Oktavianty menggunakan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih di kota Banjarmasin. Subyek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di PT. X di Banjarmasin, yang bergerak dalam bidang suplay energi bagi daerah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prokrastinasi Kerja

1. Pengertian Prokrastinasi Kerja

Menurut DeSimone (Ferari et all, 1995) prokrastinasi berasal dari bahasa latin yang kata aslinya *"procrastinare"*, yang terdiri dari dua kata *"pro"* mempunyai arti "mendorong maju", dan *"crastinus"* yang berarti "menunda hingga besok". Dua kata awalan dan akhiran itu digabungkan maka artinya menjadi menagguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Prokrastinasi merupakan perilaku yang tidak diinginkan yang merupakan sebuah pilihan aktivitas yang masuk kedalam dimensi moral. Prokrastinasi berarti sebagai perilaku penundaan pekerjaan, tanpa memperhatikan alasan melakukan penundaan tersebut. Pollar (2002) berpendapat bahwa prokrastinasi tidak selalu hal yang buruk untuk dilakukan, sehingga prokrastinasi dapat dibedakan menjadi prokrastinasi yang menguntungkan dan prokrastinasi yang menimbulkan masalah.

Bliss (Ferrari et all, 1995) menyamakan prokrastinasi dengan kemalasan dan berbagai atribut negatif dalam kebudayaan barat. Prokrastinasi adalah suatu kecenderungan menunda memulai maupun menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat (Rizvi dkk, 1997).

Berdasarkan pendapat diatas, maka pengertian prokrastinasi dalam penelitian ini adalah suatu kebiasaan untuk melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sengaja sampai waktunya atau hari berikutnya tanpa alasan yang

jelas dalam melakukan penundaan tersebut.

Kartono (2002) mendefinisikan bekerja adalah aktivitas sosial bagi manusia yang mempunyai dua fungsi pokok, pertama memproduksi barang-barang dan jasa bagi diri sendiri dan orang lain, kedua meningkatkan individu pada pola interaksi manusia dengan individu lain, karena itu manusia harus bekerja sama dan berkomunikasi dengan orang lain. Smith dan Wekeley (As'ad, 1995) mendefinisikan bahwa salah satu aktivitas yang diwujudkan dalam gerakan dinamakan kerja, pada umumnya orang bekerja tidak satu untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tetapi juga bertujuan mencari taraf hidup yang lebih baik dan bagi kepuasan diri individu itu sendiri.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengertian kerja dalam penelitian ini adalah aktivitas yang diwujudkan dalam gerakan yang merupakan salah satu kebutuhan pokok dalam kehidupan, dimana dengan bekerja individu dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai status sosial serta menimbulkan kepuasan tersendiri.

Ferrari et all (1995) mendefinisikan prokrastinasi kerja sebagai penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang pada tugas-tugas kantor, untuk melakukan aktivitas lain yang tidak diperlakukan dalam pengerjaan tugas. Tugas-tugas kantor dapat dikategorikan dalam jenis-jenis tugas yang berhubungan dengan area kinerja seseorang di kantor.

Menurut Ferrari et all (1995), prokrastinasi kerja adalah sebuah respon terhadap tugas yang tidak disukai, kurang memadainya penguatan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan kantor atau adanya hambatan kerja yang disebabkan

keyakinan yang irasional, tetapi prokrastinator tidak bermaksud mengabaikan atau menghindari pekerjaan yang ditundanya itu. Mereka malah menunda pekerjaan melewati waktu yang optimal yang seharusnya dimulai, untuk menjamin penyelesaian yang baik.

Lay (Ferrari et all, 1995) mendefinisikan prokrastinasi kerja sebagai kecenderungan irrasional untuk menunda tugas atau pekerjaan kantor yang seharusnya diselesaikan. Knaus (2002) menyatakan prokrastinasi kerja sebagai suatu kegagalan untuk memulai melakukan maupun menyelesaikan suatu tugas kantor atau aktivitas pada waktu yang ditentukan, melihat prokrastinasi kerja sebagai suatu perilaku yang berasal dari pikiran-pikiran irrasional yang telah menjadi kebiasaan atau *trait*. Burka dan Yuen (Ferrari et all , 1995) juga menyatakan bahwa seorang prokrastinator berpikir irrasional dalam memandang suatu pekerjaan karena dia berpikir suatu tugas kantor harus dikerjakan secara sempurna sehingga dia merasa aman untuk menunda menyelesaikan tugas kantor itu daripada mengambil resiko dan mengalami kegagalan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, dia mempersiapkan diri secara berlebihan untuk mengerjakan tugas kantor tersebut seperti mengumpulkan materi untuk dipelajari selengkap mungkin dan tidak akan dimulai mengerjakan kalau semua materi dari tugas kantor itu belum didapatkan. Seorang prokrastinator akan mengalami "lingkaran prokrastinasi", artinya seseorang dapat melakukan prokrastinasi secara berulang-ulang pada suatu tugas atau pekerjaan kantor dan tugas-tugas yang lain.

2. Ciri-Ciri Prokrastinastor

Menurut Rothblum (Rizvi dkk, 1997) dua ciri khas dari seorang prokrastinator adalah:

a. Hampir selalu atau selalu meninggalkan tugas-tugas kantor.

b. Hampir selalu atau selalu mengalami masalah karena tingkat kecemasan yang tinggi berkaitan dengan tindakan menunda atau meninggalkan tugas kantor tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Birner (Rizvi dkk, 1997) mengenali ciri prokrastinator sebagai orang yang memiliki keraguan dan ketidakpastian dalam sikap dan perilaku. Pada umumnya prokrastinator mengalami perkembangan kepribadian yang kurang matang atau memiliki kesadaran diri yang tidak merata.

Penelitian Pusat Konseling di Universitas California, Barkeley (Burka & Yuen dalam Rizvi, 1997) membuktikan para prokrastinator memiliki masalah-masalah psikologis yang begitu kompleks antara lain pemberontakan terhadap aturan, tidak mampu bersikap tegas, ketakutan terhadap kegagalan atau kesuksesan, melihat tugas sebagai sesuatu yang aversif, perfeksionis, dan keyakinan yang berlebihan akan kompetensi dirinya.

3. Jenis-jenis prokrastinasi kerja

Ferrari (Rizvi dkk, 1997) membagi prokrastinasi menjadi dua, yaitu, *Functional Procrastination* dan *dysfunctional Procrastination*. *Functional procrastination* adalah penundaan pengerjaan tugas yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat. *Dysfunctional procrastination* adalah penundaan mengerjakan tugas yang tidak bertujuan, berakibat buruk dan

menimbulkan masalah. Fokus dalam penelitian ini adalah *Dysfunctional procrastination* yang terbagi dua berdasarkan proses terjadinya, yaitu:

a) *Decisional procrastination*, adalah penundaan dalam mengambil keputusan pada saat yang diperlukan. Bentuk penundaan ini merupakan proses kognitif yang mendahului proses terjadinya penundaan suatu tugas ketika menghadapi suatu situasi yang dipersepsi penuh stress.

b) *Behavioral procrastination*, adalah penundaan dalam perilaku yang tampak. Prokrastinasi ini dilakukan untuk menghindari tugas yang dirasakan sulit untuk dilakukan dan tidak menyenangkan. Bentuk penundaan ini sering merupakan kelanjutan dari penundaan dalam pengambilan keputusan.

Knaus (2002) menjelaskan bahwa prokrastinasi tebentuk dari beberapa jenis, antara lain:

a. Tingkah laku (*behavioral procrastination*)

Behavioral Procrastination adalah penundaan yang dilakukan pada saat individu telah mempunyai harapan dan rencana, tetapi halangan atau gangguan selalu ada ketika ia mencoba untuk memulainya.

Individu, dalam hal ini karyawan, telah memiliki impian dan rencana yang hebat, bahkan sudah mengaturnya, akan tetapi, biasanya karyawan tersebut tidak akan melanjutkannnya. Akibatnya dapat membingungkan banyak orang termasuk rekan kerjanya karena pada awalnya ia bersemangat tapi kemudian menjadi luntur semangatnya untuk mengerjakan tugasnya.

b. Batas waktu (*Deadline Procrastination*)

Deadline Procrastination adalah penundaan yang dilakukan oleh individu

sampai dengan batas waktu atau *deadline* penyelesaian tugas yang telah ditentukan. Dalam hal ini karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sampai dia dikejar oleh *deadline*, dan baru menyelesaikannya pada saat bertepatan dengan tanggal *deadline*-nya.

c. Pembuatan keputusan (*Decision making procrastination*)

Decision making procrastination adalah penundaan yang dilakukan karena individu berusaha untuk menimbang terlebih dahulu pilihan yang ada, memikirkan keuntungan dan kerugian dari pilihan-pilihan yang dihadapkan pada dirinya, dan kemudian menggunakan informasi yang benar agar dapat memberikan pilihan alasan yang tepat sesuai dengan nilai-nilai dan kenyataan yang ada.

Hal ini dapat disebabkan karena karyawan menginginkan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan, sehingga sebelum ia memulai tugas yang diberikan ia terlebih dahulu membuat perencanaan-perencanaan dan menentukan tujuan yang hendak dicapai, sehingga ia tidak menemukan kesulitan untuk memutuskannya dan tidak takut untuk melakukan atau menghadapi pandangan yang subyektif terhadap resiko dari pilihanya.

d. *Mood*/suasana hati (*Fallback pattern*)

Fallback pattern adalah penundaan yang berkaitan dengan mood/suasana hati individu. *Fallback pattern* dapat menimbulkan ketidak-selesaian tugas sebelumnya yang dapat mempengaruhi masa sekarang dan masa depan individu.

Penundaan kerja terjadi mengikuti suasana hati karyawan, apabila karyawan berada dalam suasana hati yang baik, ia akan bertindak proaktif terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan, tetapi pada saat mengalami suasana hati yang buruk,

karyawan tersebut melangkah mundur dan meninggalkan atau menunda tugasnya tersebut sampai ia mengalami *mood* yang baik kembali.

e. Kebiasaan (*Habitual procrastination*)

Habitual procrastination adalah penundaan yang dilakukan karena individu telah terbiasa tidak melakukan secara langsung tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan melakukan kegiatan lain yang menurutnya lebih menyenangkan.

f. Keterlambatan (*Lateness procrastination*)

Lateness procrastination adalah penundaan yang terjadi pada individu dikarenakan dirinya sendiri. Karena individu mempunyai kesulitan untuk mengatur dirinya sendiri, sehingga ia kerap tidak menyelesaikan tugas yang diberikan.

Jenis prokrastinasi ini adalah jenis prokrastinasi yang paling membuat frustasi. Karyawan harus mengatur posisinya sendiri untuk berubah apabila ia merasa terganggu dengan *lateness procrastination* yang terjadi pada dirinya. Pada *lateness procrastination* ini, karyawan bingung menentukan kesibukan kerja yang bagaimana yang memungkinkan menurunkan ketegangan pada dirinya.

g. Sosial (*Social procrastination*)

Social procrastination adalah penundaan yang berkaitan dengan masyarakat banyak. Penundaan yang dilakukan individu pada *social procrastination* ini dapat merugikan dan berpengaruh kuat terhadap hubungan personal karyawan sebagai individu dengan masyarakat.

Hal ini dapat terjadi ketika karyawan menyanggupi untuk bertanggung jawab terhadap tugas masyarakat atau lingkungan sosialnya dan kemudian menundanya. Karyawan tersebut kemungkinan besar akan mendapatkan cacian jika ia

menterbengkalaikan rencana yang telah ditentukan oleh lingkungan sosialnya.

4. Faktor-faktor penyebab prokrastinasi kerja

Ada banyak faktor penyebab prokrastinasi kerja. Solomon dan Rothblum (Rizvi dkk, 1997), menggolongkan prokrastinasi kerja dalam beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor takut gagal

Takut gagal adalah suatu kecenderungan mengalami rasa bersalah apabila tidak dapat mencapai tujuannya atau karena mengalami kegagalan. Individu yang takut akan kegagalan kemudian melakukan penundaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor takut gagal ini bisa terjadi karena individu menaruh target yang terlalu tinggi, tapi target tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga ia menjadi kewalahan dan kemudian tanpa menurunkan targetnya, ia kemudian menunda menyelesaikan tugasnya. Hal ini berarti individu, dalam hal ini karyawan, tidak mempunyai komitmen untuk bekerja sekuat tenaga bagi kepentingan perusahaan, ia melakukan penundaan dalam menyelesaikan tugas dikarenakan adanya perasaan takut akan kegagalan tidak dapat mencapai tujuannya. Apabila ia mempunyai komitmen yang tinggi maka ia akan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa harus merasa takut akan gagal.

b. Faktor tidak menyukai tugas

Faktor tidak menyukai tugas ini berkaitan dengan perasaan negatif terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Perasaan dibebani tugas yang terlalu berlebihan, ketidakpuasan, dan tidak senang melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan adanya faktor tidak menyukai tugas, maka karyawan tersebut tidak bekerja dengan sukarela dan hasil pekerjaannya menjadi tidak maksimal.

c. Faktor lain

Faktor lainnya yang dikelompokkan disini antara lain: sifat ketergantungan kepada orang lain yang kuat dan membutuhkan bantuan, pengambilan resiko yang berlebihan, sikap yang kurang tegas, pemberontakan terhadap kontrol, dan kesulitan dalam mengambil keputusan.

B. Motif Berprestasi

1. Pengertian Motif Berprestasi

Sperling (Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri *(drive)* dan diakhiri dengan penyesuaian diri, sedangkan Stanton (Mangkunegara, 2002) mendefinisikan motif sebagai suatu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Menurut Atkinson dkk (1992) motif suatu kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk memuaskan keingintahuan. Lebih lanjut Atkinson mengatakan bahwa motif merupakan energi yang mengarahkan perilaku individu.

McClelland (Robbins, 2003) menyebutkan bahwa dari beberapa penelitian yang telah dilakukannya, kebutuhan akan prestasi seseorang dapat diartikan sebagai dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Berkaitan dengan sikap seseorang, Atkinson (1992) menganggap motif berprestasi sebagai disposisi dari suatu usaha untuk meraih sukses. Seseorang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi akan memperlihatkan perilaku yang cenderung mengejar atau mendekati kesuksesan dan sebaliknya orang dengan motif berprestasi rendah akan memperlihatkan usaha untuk menghindari

kegagalan atau takut untuk gagal.

Mangkunegara (2002) mengartikan motif berprestasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Goleman (1999) menyatakan bahwa motif berprestasi menurutnya adalah suatu dorongan untuk meningkatkan kualitas diri atau dalam memenuhi standar keunggulan.

Sumber dari motif itu berbeda-beda pada setiap orang, yang disebabkan adanya perbedaan tempat dan budaya yang dapat mempengaruhi munculnya motif tersebut. Kekuatan motif itu sendiri terletak pada individu yang menjadi pelaku dalam mewujudkannya, tingkat masyarakat yang berbeda akan menunjukkan berbagai variasi motif berprestasi di kalangan anggota-anggotanya.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas adalah bahwa motif berprestasi merupakan dorongan atau keinginan yang mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam upaya peningkatan kualitas diri, sukses dan unggul ditengah situasi persaingan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Ciri-Ciri Motif Berprestasi

Goleman (1999) mengatakan bahwa motif berprestasi merupakan salah satu keterampilan yang dimiliki oleh setiap manusia. Orang yang memiliki motif berprestasi memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Berorientasi kepada hasil, dengan semangat yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar,
2. Menetapkan sasaran yang menantang dan berani mengambil resiko yang telah

diperhitungkan,

3. Mencari informasi sebanyak-banyaknya guna mengurangi ketidakpastian dan mencari cara yang lebih baik, dan
4. Terus belajar untuk meningkatkan kinerja mereka.

McClelland (Munandar, 2001) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi akan memiliki ciri-ciri: Pertama, berkeinginan kuat untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Kedua, mereka mencari kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap masalah-masalah. Ketiga, lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, akan memperoleh balikan dan tugas pekerjaannya memiliki risiko yang sedang (*moderate)*. Keempat, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Kelima, menetapkan tujuan dengan derajat kesulitan sedang (*moderate)*, yang tidak terlalu sulit untuk dicapai.

McClelland (Handoko, 2003) melalui risetnya, menemukan bahwa para usahawan, ilmuwan dan profesional mempunyai tingkat motivasi berprestasi di atas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kekuatan utama mencapai tujuan ada pada diri pribadi sebagai pelakunya.

Huffman, dkk (Rivai, 2000) menyebutkan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motif berprestasi tinggi cenderung menyukai tugas dengan tantangan, lebih

tertarik pada karir dan tugas-tugas yang penuh kompetisi dengan peluang untuk tampil meyakinkan, bersedia menerima umpan balik atas prestasinya, bersedia bertanggung jawab, siap mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan bekerja untuk mencapai sesuatu yang lebih dari orang lain.

Teori ciri-ciri motif berprestasi dari Huffman, dkk (Rivai, 2000) inilah yang dijadikan dasar dalam pembuatan skala motif berprestasi dalam penelitian ini.

C. Hubungan Motif Berprestasi dengan Prokrastinasi Kerja

Mangkunegara (2002) mengartikan motif berprestasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Goleman (1999) menyatakan bahwa motif berprestasi menurutnya adalah suatu dorongan untuk meningkatkan kualitas diri atau dalam memenuhi standar keunggulan.

Menurut Ferrari et all (1995), prokrastinasi kerja adalah sebuah respon terhadap tugas yang tidak disukai, kurang memadainya penguatan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan kantor atau adanya hambatan kerja yang disebabkan keyakinan yang irasional, tetapi prokrastinator tidak bermaksud mengabaikan atau menghindari pekerjaan yang ditundanya itu. Mereka malah menunda pekerjaan melewati waktu yang optimal yang seharusnya dimulai, untuk menjamin penyelesaian yang baik. Seseorang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi maka ia mampu mengesampingkan rasa tidak menyukai tugas-tugas kantor dan mampu menguatkan keinginan untuk segera memulai mengerjakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya dengan harapan dapat unggul dan berprestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Rothblum (Rizvi dkk, 1997) dua ciri khas dari seorang

prokrastinator adalah:

a. Hampir selalu atau selalu meninggalkan tugas-tugas kantor.

b. Hampir selalu atau selalu mengalami masalah karena tingkat kecemasan yang tinggi berkaitan dengan tindakan menunda atau meninggalkan tugas kantor tersebut.

Karyawan yang memiliki motif berprestasi yang tinggi selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan segera dan sebaik-baiknya, maka penundaan pekerjaan tidak terjadi dan rasa cemas yang timbul akibat melakukan penundaan atau meninggalkan pekerjaan ini tidak akan terjadi.

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motif berprestasi secara teoritis berlawanan dengan prokrastinasi kerja, sehingga peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan negatif antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja. Semakin tinggi motif berprestasi maka semakin rendah tingkat prokrastinasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motif berpretasi maka semakin tinggi tingkat prokrastinasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

a. Variabel Independent : motif berprestasi

b. Variabel Dependent : prokrastinasi kerja

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

a. Motif Berprestasi

Motif berprestasi merupakan dorongan atau keinginan yang mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam upaya peningkatan kualitas diri.

Motif berprestasi dalam penelitian ini ditunjukkan oleh skor total skala motif berprestasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, menunjukkan semakin tinggi motif berprestasinya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan semakin rendah pula motif berprestasinya. Adapun skala yang digunakan didasarkan kepada ciri-ciri dari motif berprestasi menurut Huffman, dkk (Rivai, 2000) yang terdiri dari : cenderung menyukai tugas dengan tantangan, lebih tertarik pada karir dan tugas-tugas yang penuh kompetisi dengan peluang untuk tampil meyakinkan, bersedia menerima umpan balik atas prestasinya, bersedia bertanggung jawab, siap mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan bekerja untuk mencapai sesuatu yang lebih dari orang lain.

b. Prokrastinasi Kerja

Prokrastinasi kerja adalah kecenderungan irrasional untuk menunda tugas atau pekerjaan kantor yang seharusnya diselesaikan. Tinggi rendahnya prokrastinasi kerja yang dilakukan karyawan dalam penelitian ini, akan diukur dengan menggunakan skala prokrastinasi kerja berdasarkan ciri-ciri prokrastinator yang disebutkan oleh Rothblum (Rizvi dkk, 1997) yaitu : Hampir selalu atau selalu meninggalkan tugas-tugas kantor, hampir selalu atau selalu mengalami masalah karena tingkat kecemasan yang tinggi berkaitan dengan tindakan menunda atau meninggalkan tugas kantor tersebut

Semakin tinggi skor skala yang diperoleh subjek, berarti semakin tinggi tingkat prokrastinasi kerja subjek. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor skala yang diperoleh subjek, berarti semakin rendah pula tingkat prokrastinasi kerja subjek.

C. Subjek Penelitian

Menurut Azwar (1997), subjek penelitian adalah sumber utama penelitian, yaitu yang memiliki data, mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil subjek penelitian terhadap karyawan PT. X di Banjarmasin. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *insidental sampling*, dimana peneliti membagikan skala hanya kepada karyawan yang berada di tempat.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan di dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Prokrastinasi kerja dan motif berprestasi karyawan dalam penelitian ini diungkap dengan skala penilaian skala motif berprestasi dan prokrastinasi kerja.

1. Skala Motif Berprestasi

Skala motif berprestasi disusun berdasarkan pada ciri-ciri dari motif berprestasi menurut Huffman, dkk (Rivai, 2000) yang terdiri dari : cenderung menyukai tugas dengan tantangan, lebih tertarik pada karir dan tugas-tugas yang penuh kompetisi dengan peluang untuk tampil meyakinkan, bersedia menerima umpan balik atas prestasinya, bersedia bertanggung jawab, siap mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan bekerja untuk mencapai sesuatu yang lebih dari orang lain

Pemberian skor pada skala motif berprestasi ini menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S) Tidak Ada Pendapat (TAP), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan kelima alternatif jawaban tersebut, maka skor yang diberikan pada setiap aitem dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
Pemberian nilai dalam pernyataan favourable dan unfafourable

Jawaban	Nilai Favourable	Nilai Unfavourable
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5
TS : Tidak Setuju	2	4
TAP : Tidak Ada Pilihan	3	3
S : Setuju	4	2
SS : Sangat Setuju	5	1

Skala motif berprestasi ini terdiri atas 25 aitem *favourable* dan 25 aitem

unfavourable. Distribusi aitem-item dalam rancangan skala motif berprestasi ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Distribusi Butir Skala Motif berprestasi sebelum Uji Coba

Aspek	Butir *Favourable*		Butir *Unfavourable*	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
1. Cenderung menyukai tugas dengan tantangan	1,2,3,4	4	21,22,23,24	4
2. Lebih tertarik pada karir dan tugas-tugas yang penuh kompetisi dengan peluang untuk tampil meyakinkan	25,26,27,28	4	5,6,7,8	4
3. Bersedia menerima umpan balik atas prestasinya	9,10,11,12	4	29,30,31,32	4
4. Bersedia bertanggung jawab	33,34,35,36	4	13,14,15,16	4
5. Siap mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan bekerja untuk mencapai sesuatu yang lebih dari orang lain	17,18,19,20	4	37,38,39,40	4
		20		20
Jumlah Total			40	

2. Skala Prokrastinasi Kerja

Menurut Rothblum (Rizvi dkk, 1997) seorang prokrastinator memiliki ciri-ciri, yaitu : Hampir selalu atau selalu meninggalkan tugas-tugas kantor, hampir selalu atau selalu mengalami masalah karena tingkat kecemasan yang tinggi berkaitan dengan tindakan menunda atau meninggalkan tugas kantor tersebut.

Skala Prokrastinasi Kerja terdiri dari 15 (lima belas) aitem yang bersifat

favourable dan 15 (lima belas) aitem yang berdifat *unfavourable*. Skoring skala prokrastinasi kerja menggunakan skala Likert dengan distribusi jawaban terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Ada Pendapat (TAP), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan kelima alternatif jawaban tersebut, maka skor yang diberikan pada setiap aitem dapat di lihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Pemberian nilai dalam pernyataan favourable dan unfafourable

Jawaban	Nilai Favourable	Nilai Unfavourable
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5
TS : Tidak Setuju	2	4
TAP : Tidak Ada Pilihan	3	3
S : Setuju	4	2
SS : Sangat Setuju	5	1

Tingginya skor prokrastinasi kerja dapat diketahui dengan terlebih dahulu dicari total skor dari jawaban skala prokrastinasi kerja. Semakin tinggi total skor yang diperoleh maka semakin baik tingkat prokrastinasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat prokrastinasi kerja karyawan. Adapun *blue print* skala prokrastinasi kerja tersebut tertera dalam tabel 4.

Tabel 4.
Distribusi Butir Skala Prokrastinasi Kerja sebelum Uji Coba

Aspek	Butir *Favourable*		Butir *Unfavourable*	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
1. Hampir selalu atau selalu meninggalkan tugas-tugas kantor	1,2,3,4,5	5	11,12,13,14,15	5
2. Hampir selalu atau selalu mengalami masalah karena tingkat kecemasan yang tinggi berkaitan dengan tindakan menunda atau meninggalkan tugas kantor tersebut.	16,17,18,19,20	5	6,7,8,9,10	5
		10		10

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Metode analisis dengan mempergunakan korelasi *product moment* ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 13.00 for windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilakukan di PT. X di Banjarmasin Kalimantan Selatan. PT. X merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di Banjarmasin, yang mencakup Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

Struktur organisasi PT. X terdiri dari satu orang manajer sektor barito yang membawahi langsung teknisi utama, serta dibantu oleh lima asisten manajer yang terdiri dari lima bagian yaitu, asisten manajer pembangkit, asisten manajer operasi, asisten manajer perencanaan, asisten manajer pemeliharaan penyaluran, dan asisten manajer administrasi. Manajer utama sektor barito juga membawahi manajer di enam wilayah regional sektor barito, yang terdiri dari manajer PLTD Trisakti, manajer PLTG Trisakti, Manajer PLTD Banua Lima, manajer PLTA Ir.PM.Noor, manajer Tragi Bandarmasih, serta manajer Tragi Banjar (Bagan Terlampir).

Karyawan PT. X memiliki tugas berkaitan dengan pemeliharaan, perawatan mesin pembangkit, serta memonitoring penyaluran tenaga listrik. Sedangkan bagian manajer secara umum bertugas dalam masalah administrasi dalam mengkoordinir serta mengevaluasi pekerjaan bawahan.

Peneliti tidak mengalami kendala yang berarti dalam pengambilan data. Manager dan para karyawan sangat menyambut baik dengan adanya

penelitian yang dilakukan di tempat tersebut, akan tetapi pihak perusahaan mengiginkan agar identitas perusahaan disembunyikan dengan alasan tertentu. Sebagian besar karyawan PT. X adalah orang tehnik, sehingga sering tidak berada di tempat dikarnakan harus meninjau kantor-kantor lain yang tersebar di wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah, walaupuan demikian mereka masih bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang peneliti berikan.

Alasan peneliti menggunakan karyawan PT. X di Banjarmasin sebagai subyek penelitian, karena PT. X memiliki karyawan yang sesuai dengan ciri-ciri populasi yang telah peneliti tetapkan. Letak PT. X juga berdekatan dengan tempat peneliti tinggal sehingga lebih memudahkan peneliti melakukan pengambilan data. Peneliti juga memperoleh kemudahan dalam mendapatkan izin serta kemudahan dalam menjalankan proses penelitian dari PT. X di Banjarmasin.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, terlebih dahulu dipersiapkan beberapa langkah yang diperlukan dalam penelitian ini :

a. Melakukan observasi dan mencari informasi mengenai PT X yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.
b. Menemui bagian personalia, kemudian menemui Asisten Manager Bidang Administrasi untuk meminta keterangan dapat atau tidaknya melakukan penelitian di tempat tersebut serta bagaimana prosedur untuk memulai penelitian.

c. Mengurus ijin ke Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, tertanda tanggal 07 Mei 2007 Nomor 375/Dek/70/Akd/V/2007 untuk perusahaan yang telah dipilih sebagai sampel penelitian.

d. Mengajukan surat ijin penelitian kepada PT. X di Banjarmasin

Setelah ijin diperoleh selanjutnya mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan yaitu skala prokrastinasi kerja dan motif berprestasi. Setelah komponen variabel yang akan diungkap telah dirumuskan, selanjutnya menentukan jenis alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkap aspek-aspek yang mempengaruhi variabel tersebut. Skoring pada kedua skala yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data menggunakan skala model *Likert*, metode ini merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 1995).

Setelah semua aitem dibuat dan disusun dalam *blue print* yang akan digunakan harus diuji kualitasnya secara teoritis dilakukan dengan prosedur telaah aitem *(item review)* (Suryabrata, 1997). Prosedur telaah aitem dilakukan dengan mengacu pada standar yang telah berlaku, pertama dengan melihat apakah semua aitem yang ditulis sudah sesuai atau mewakili dari semua aspek yang akan diungkap. Kedua dari segi pembahasan sudah memenuhi syarat misalnya bahasa yang digunakan tidak menimbulkan makna ganda *(ambiguous)*, mampu menterjemahkan gagasan-gagasan kedalam bahasa yang komunikatif dengan bahasa yang jelas, padat dan mudah dipahami untuk subjek penelitian. Ketiga perlu evaluasi terhadap aitem yang sudah tersusun oleh orang yang ahli atau yang kompeten dalam bidangnya

(Professional Judgment) (Suryabrata, 1997). Semua aitem setelah diuji secara teoritis dengan prosedur telaah aitem seperti yang telah dijelaskan di atas maka aitem siap untuk diuji coba.

3. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan sebelum penelitian yang sesungguhnya. Tujuan dilakukannya uji coba alat ukur adalah untuk mengetahui validitas aitem dan reliabilitas dari alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya.

Langkah berikutnya setelah melakukan persiapan, selanjutnya melaksanakan uji coba skala yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil subjek sebagai uji coba penelitian yaitu karyawan PT X. Uji coba dilakukan terhadap 50 (lima puluh) subjek penelitian yang dimulai pada tanggal 09 Mei 2007. Penyebaran skala tersebut dilakukan langsung oleh peneliti dengan sekretaris Bagian Administrasi.

Setelah skala diisi dan sudah terkumpul kembali kemudian dilakukan analisis data hasil uji coba. Analisis data dilakukan dengan analisis aitem. Teknik analisis aitem dilakukan untuk menguji validitas isi yaitu degan telaah aitem, sedangkan untuk menguji reliabilitas aitem dilakukan dengan menggunakan analisis reliabilitas *Alpha Cronbach*. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS* 13.0 *for Windows*.

4. Hasil Uji Coba

a. Hasil seleksi aitem

Hasil seleksi aitem yang dilakukan pada alat ukur motif berprestasi

menunjukkan ada 4 (empat) aitem yang gugur yaitu aitem nomor 6, 13, 20 dan 38 dari 40 (empat puluh) aitem yang ada. Sedangkan hasil seleksi aitem yang dilakukan pada alat ukur prokrastinasi kerja menunjukkan ada 4 (empat) aitem yang gugur yaitu aitem nomor 6, 7, 15 dan 17 dari 20 (dua puluh) aitem yang ada . Aitem yang dipandang baik atau memenuhi syarat jika r > 0,3.

Jumlah aitem yang digunakan dalam penelitian adalah 36 aitem untuk alat ukur motif berprestasi dan 16 aitem untuk alat ukur prokrastinasi. Koefisien korelasi aitem total alat ukur motif berprestasi bergerak dari 0.305 sampai 0.781, sedangkan untuk alat ukur prokrastinasi koefisien korelasi aitem - total bergerak dari 0.305 sampai 0.703. Perincian aitem dapat dilihat pada tabel 5 dan tabel 6.

Tabel. 5.
Distribusi Butir Skala Motif Berprestasi setelah Uji Coba

Aspek	Butir *Favourable*	Butir *Unfavourable*	Jumlah Butir Sahih
	Nomor Butir	Nomor Butir	
Cenderung menyukai tugas dengan tantangan	1 (1), 2 (2), 3 (3) ,4 (4)	21 (18), 22 (19) ,23 (20) ,24 (21)	8
Lebih tertarik pada karir dan tugas-tugas yang penuh kompetisi dengan peluang untuk tampil meyakinkan	25 (22), 26 (23) ,27 (24), 28 (25)	5 (5) , 6, 7 (6), 8 (7)	7
Bersedia menerima umpan balik atas prestasinya	9 (8), 10 (9), 11 (10), 12 (11)	29 (26), 30 (27), 31 (28), 32 (29)	8
Bersedia bertanggung jawab	33 (30), 34 (31), 35 (32), 36 (33)	13, 14 (12), 15 (13), 16 (14)	7
Siap mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan bekerja untuk mencapai sesuatu yang lebih dari orang lain	17 (15), 18 (16), 19 (17) ,20	37 (34), 38, 39 (35), 40 (36)	6
	19	17	36

Catatan : angka dalam kurung ( ) adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

Tabel 6.
Distribusi Butir Skala Prokrastinasi Kerja setelah Uji Coba

Aspek	Butir *Favourable* Nomor Butir	Butir *Unfavourable* Nomor Butir	Jumlah Butir Sahih
Hampir selalu atau selalu meninggalkan tugas-tugas kantor.	1 (1), 2 (2), 3 (3), 4 (4), 5 (5)	11 (9), 12 (10), 13 (11), 14 (12), 15	9
Hampir selalu atau selalu mengalami masalah karena tingkat kecemasan yang tinggi berkaitan dengan tindakan menunda atau meninggalkan tugas kantor tersebut.	16 (13), 17 (14), 18 (15), 19 (16), 20	6, 7, 8 (6), 9 (7), 10 (8)	7
	9	7	16

Catatan : angka dalam kurung ( ) adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

b. Hasil uji reliabilitas skala

Keseluruhan pengolahan data untuk uji reliabilitas alat ukur menggunakan analisis butir *Alpha Cronbach* dari program SPSS 13.0 *for Windows*. Reliabilitas skala Motif Berprestasi dan Prokrastinasi Kerja setelah aitem-aitem tidak valid dihilangkan mempunyai koefisien alpha sebesar 0,923 untuk skala motif berprestasi dan sebesar 0,812 untuk skala prokrastinasi kerja.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian untuk memperoleh data yang sebenarnya dilakukan setelah melalui tahap uji coba alat ukur. Pengambilan data penelitian dilaksanakan secara insidental, yaitu pada hari Senin sampai dengan Rabu, tanggal 14, 15 dan 16 Mei 2007. Pada hari senin terdapat 20 orang karyawan yang berada di kantor pusat, sedangkan yang lainnya bertugas dilapangan, hari selasa didapatkan 13 orang karyawan yang berada di kantor pusat dan pada hari Rabu didapatkan 12 orang karyawan yang berada di

kantor pusat, sehingga Subjek penelitian yang didapatkan adalah 50 orang dari sejumlah 249 orang karyawan PT. X (20% dari jumlah karyawan). Berikut Tabel Jumlah Karyawan PT. X

Tabel 7.
Tabel Distribusi Karyawan PT. X

Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Subyek Penelitian
Administrasi	23	12
Pemeliharaan Pembangkit	13	7
Operasi	10	5
Perencanaan	8	4
Pemeliharaan Tragi	8	4
PLTG Trisakti	57	6
PLTG Trisakti	14	8
PLTD Banua Lima	29	4
Tragi Bandarmasih	31	-
Tragi Banjar	26	-
PLTA Ir.PM.Noor	29	-
Jumlah	249	50

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subyek Penelitan

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X di Banjarmasin Kalimantan Selatan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan *insidental sampling*, dimana peneliti membagikan skala hanya kepada karyawan yang berada di tempat saja. Jumlah subyek penelitian yang didapatkan sebanyak 50 orang. Deskripsi subjek mencakup jenis kelamin, usia, dan masa kerja subyek penelitian disajikan pada tabel 8.

Tabel 8.
Deskripsi Subyek Penelitian

No	Faktor	Kategori	n
1	Jenis Kelamin	a. Laki – laki	33
		b. Perempuan	17
2	Usia	a. < 25 tahun	1
		b. 26 Tahun – 35 Tahun	15
		c. 36 Tahun – 45 Tahun	9
		d. > 45 Tahun	18
		e. Tidak Teridentifikasi	7
3	Masa Kerja	a. < 5 Tahun	5
		b. 5 Tahun – 20 Tahun	21
		c. 21 Tahun – 35 Tahun	18
		d. Tidak Teridentifikasi	6

2. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mengetahui gambaran tentang data penelitian, secara singkat dapat dilihat dalam tabel deskripsi yang berisi fungsi-fungsi statistik dasar dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9.
Deskripsi Data Penelitian Motif Berprestasi terhadap Prokrastinasi kerja

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
MB	180	36	108	24	171	113	138,4	14,76
PK	80	16	48	10,66	47	20	31,9	5,47

Keterangan:

MB : Motif Berprestasi

PK : Prokrastinasi Kerja

a. Skor hipotetik

1. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor maksimal (Xmax) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai

tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

3. Rerata hipotetik (M) dengan rumus jumlah aitem × skor tengah dari nilai pembobotan pilihan jawaban

4. Standar deviasi (SD) hipotetik adalah : $\frac{\text{skor maks} - \text{skor min}}{6}$

b. Skor Empirik

1. Skor minimal (Xmin) adalah skor terendah yang diperoleh subyek

2. Skor maksimal (Xmax) adalah skor tertinggi yang diperoleh subyek

3. Rerata skor yang diperoleh subyek penelitian (M)

4. Standar deviasi yang diperoleh subyek penelitian (SD)

Berdasarkan deskripsi statistik data penelitian di atas, dapat diketahui apakah variabel prokrastinasi kerja dan motif berprestasi pada diri subjek tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah atau sangat rendah yaitu dengan membuat kategorisasi masing-masing variabel. Kriteria kategori ditetapkan oleh peneliti guna mendapatkan data tentang keadaan kelompok subjek pada varibel yang diteliti. Penentuan kategorisasi didasarkan pada tingkat diferensiasi yang dikehendaki, namun sebelum itu perlu ditetapkan terlebih dahulu batasan yang akan digunakan berdasarkan standar skor hipotetik. Data digolongkan kedalam lima kategori diagnostik, yaitu :

a. Sangat Tinggi $= M+1.8\ SD < X$

b. Tinggi $= M+0.6SD < X \leq M+1.8SD$

c. Sedang $= M-0.6SD < X \leq M+0.6SD$

d. Rendah $= M-1.8SD < X \leq M-0.6SD$

e. Sangat Rendah = X < M-1.8SD

Keterangan :

X = Skor total

SD = Standar deviasi hipotetik

M = Mean hipotetik

Skala prokrastinasi kerja terdiri dari 16 aitem, yang tiap aitem memiliki rentang skor dari 1 sampai 5. Adapun jarak sebarannya adalah dari 16 sampai 80, dengan standar deviasi (80 - 16) : 6 = 10,66, sedangkan mean hipotetik adalah 48.

Tabel 10.
Kriteria Kategorisasi Skala Prokrastinasi Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase
Sangat Tinggi	67,2 < X	0	0%
Tinggi	54,4 < X ≤ 67,2	0	0%
Sedang	41,6 < X ≤ 54,4	2	4%
Rendah	28,8 < X ≤ 41,6	35	70%
Sangat Rendah	X ≤ 28,8	13	26%

Skala motif berprestasi terdiri dari 36 aitem, yang tiap aitem memiliki rentang skor dari 1 sampai 5. Adapun jarak sebarannya adalah dari 36 sampai 180, dengan standar deviasi (180 — 36) : 6 = 24, sedangkan mean hipotetik 108.

Tabel 11.
Kriteria Kategorisasi Skala Motif Berprestasi

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase
Sangat Tinggi	151,2 < X	10	20%
Tinggi	122,4 < X ≤ 151,2	34	68%
Sedang	93,6 < X ≤ 122,4	6	12%
Rendah	64,8 < X ≤ 93,6	0	0%
Sangat Rendah	X ≤ 64,8	0	0%

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan analisis *Product Moment Karl Pearson.* Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Bila dari uji normalitas dan linearitas diperoleh hasil yang normal dan linear, maka pengujian analisis *Product Moment* dapat dilakukan. Sebaliknya jika hasil dari uji tersebut tidak normal dan tidak linear maka pengujian analisis *product moment* tidak dapat dilakukan. Uji normalitas dan linearitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 13.0*

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu prokrastinasi kerja dengan motif berprestasi dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test.*

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi skor pada skala prokrastinasi kerja memiliki sebaran normal, nilai KS – Z = 1,080 p = 0,194 (p>0.05). Distribusi skor pada skala motif berprestasi memiliki sebaran normal, karena nilai KS – Z = 0,881; p = 0,420 (p>0.05).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian garis regresi antara variabel independen dengan dependen. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dari sebaran titik-titik yang merupakan nilai dari variabel-variabel penelitian dapat ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear antara variabel-variabel tersebut. Uji linear ini menggunakan teknik *Bivariation Linear.* Dari

hasil perhitungan diperoleh F = 14,487 dan p = 0,002 (p<0.05) dan *Deviation from Linearity* F = 1,554 dan p =0,176. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang linear antara skor skala prokrastinasi kerja dengan motif berprestasi.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan negatif antara prokrastinasi kerja dengan motif berprestasi. Uji hipotesis ini menggunakan analisis program *SPSS 13.0 for Windows.*

Uji hipotesis adanya hubungan negatif antara prokrastinasi kerja dengan motif berprestasi menggunakan analisis *Product Moment Karl Pearson* karena skor skalanya memiliki sebaran yang normal dan linear. Uji hipotesis dilakukan melalui prosedur *Bivarian Correlation*, yang menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar -0,425 dengan p = 0.002 (p<0.01), maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja **diterima**.

D. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adanya hubungan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja, **diterima.** Dalam hal ini diperoleh hasil analisis data bahwa terdapat korelasi negatif yang sangat signifikan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT X di Banjarmasin Kalimantan Selatan. Artinya semakin tinggi tingkat motif berprestasi maka akan diikuti semakin rendahnya tingkat prokrastinasi kerja.

Dari hasil hipotesis yang menyatakan semakin tinggi tingkat motif berprestasi akan diikuti semakin rendahnya tingkat prokrastinasi kerja, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Motif berprestasi merupakan dorongan atau keinginan yang mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam upaya peningkatan kualitas diri, sukses dan unggul ditengah situasi persaingan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Lay (Ferrari dkk, 1995) mendefinisikan prokrastinasi kerja sebagai kecenderungan irrasional untuk menunda tugas atau pekerjaan kantor yang seharusnya diselesaikan.

Birner (Rizvi dkk, 1997) mengenali ciri prokrastinator sebagai orang yang memiliki keraguan, ketidakpastian dalam sikap dan perilaku. Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi tentunya tidak akan diliputi oleh keraguan dalam menunaikan setiap tugasnya. Individu akan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menunaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga tidak terbengkalai dan tertunda penyelesaiannya.

Hardjana (1994) menyebutkan salah satu faktor dari prokrastinasi kerja adalah faktor tidak menyukai tugas yang berkaitan dengan perasaan negatif terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Perasaan dibebani tugas yang terlalu berlebihan, ketidakpuasan, dan tidak senang melaksanakan tugas yang diberikan. Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi walaupun mendapatkan tugas berat tidak akan timbul rasa terbebani, karena individu memiliki motivasi yang tinggi untuk berusaha menyelesaikan tugas yang diembannya, sehingga penyelesaian tugas tidak akan tertunda atau terbengkalai.

Knaus (2002) menjelaskan bahwa prokrastinasi tebentuk dari beberapa jenis,

antara lain *Behavioral Procrastination*, dimana penundaan dilakukan pada saat individu telah mempunyai harapan dan rencana, tetapi halangan atau gangguan selalu ada ketika ia mencoba untuk memulainya. Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya, sehingga ketika menghadapi halangan atau gangguan dalam upaya penyelesaian tugasnya, individu tetap akan berusaha secara maksimal untuk mengatasi halangan dan rintangan tersebut agar tugasnya tetap dapat diselesaikan. Individu yang memiliki motif berprestasi yang rendah akan lebih mudah untuk berputus asa dalam menghadapi halangan dalam meyelesaiakan tugasnya sehingga memungkinkan muncul prokrastinasi kerja.

Peneliti juga melakukan analisis untuk mengetahui berapa besar sumbangan efektif variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tergantung. Hasil analisis menunjukkan bahwa R Squared = 0,181, hal ini menunjukkan bahwa variabel motif berprestasi memberi sumbangan efektif sebesar 18,1% dalam mempengaruhi prokrastinasi kerja karyawan, sedangkan sisanya 81,9% (100% - 18,1%) dipengaruhi oleh faktor yang lain. Variabel motif berprestasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja, ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja seperti faktor takut gagal, faktor takut berhasil, faktor tidak menyukai tugas, faktor pemberontakan, faktor tidak terampil memecahkan masalah, faktor sikap perfeksionis dan faktor lainya yang telah peneliti bahas lebih rinci pada pembahasan di bab kedua.

Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan bahwa skor prokrastinasi mayoritas subyek (70% dari 50 orang) berada pada kategori rendah, hal ini mengindikasikan

bahwa sebenarnya tingkat prokrastinasi yang terjadi pada karyawan PT. X sangat rendah. Pihak managemen PT. X telah mengupayakan berbagai macam cara untuk menurunkan tingkat prokrastinasi pada karyawannya. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, manajemen PT. X baru–baru ini mulai menerapkan sistem pemberian bonus kepada karyawan yang mampu berprestasi baik, terutama bagi karyawan yang mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu yang dibebankan kepadanya dan dengan hasil kerja yang memuaskan. Stimulasi bonus dari pihak manageman mampu memberikan semangat kepada karyawan, sehingga karyawan berlomba-lomba untuk menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin. Rendahnya tingkat prokrastinasi subyek penelitian dapat disebabkan pula oleh tingginya tingkat motif berprestasi sebagian karyawan, sesuai dengan hasil penelitian bahwa tingginya tingkan motif berprestasi karyawan secara signifikan diikuti dengan rendahnya prokrastinasi kerja pada karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara variabel motif berprestasi dengan variabel prokrastinasi kerja. Nilai koefisien korelasi (r) yang didapatkan sebesar -0,425 dengan p = 0.001 ($p<0.01$). Sumbangan efektif variabel motif berprestasi terhadap variabel prokrastinasi kerja sebesar 18,1 %, sehingga 18,1% tingkat prokrastinasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motif berprestasi.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil diatas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan sebagai subyek

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas subyek penelitian memiliki tingkat prokrastinasi kerja yang rendah serta motif berprestasi yang tinggi, hasil ini hendaknya terus dijaga dengan tetap fokus dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan sebaiknya juga memberikan *feedback* yang positif terhadap kebijakan managemen, sehingga berbagai permasalahan menyangkut kinerja buruk para karyawan tidak terjadi kembali dikemudian hari.

2. Bagi Perusahaan

   Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan serta peka terhadap situasi dan kondisi yang terjadi pada karyawan. Penurunan kinerja pada

karyawan hendaknya segera diatasi dengan perubahan kebijakan yang sesuai dengan karyawan. Adanya kebijakan baru yang membuat semakin sedikitnya karyawan yang melakukan prokrastinasi kerja, hendaknya dipertahankan, serta perusahan hendaknya lebih dinamis lagi dalam membuat kebijakan yang bertujuan meningkatkan motif berprestasi para karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik tentang prokrastinasi kerja diharapkan dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh yang lebih positif dalam menurunkan perilaku prokrastinasi kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan jika melakukan penelitian yang sama, agar dapat mempertimbangkan subjek yang berbeda, atau dengan membandingkan karyawan pada perusahaan swasta dengan pegawai negeri sipil. Selain hal itu peneliti hendaknya sebelumnya melakukan penelitian disarankan juga untuk lebih banyak melakukan observasi dan wawancara kepada lebih banyak subyek, hal ini dilakukan untuk memperoleh data awal yang lebih detail dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Alhadza, A. 2000. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Prilaku Komunikasi Antarpribadi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.* http:/www.depdiknas.go.id/Jurnal/40.htm

Atkinson, L. R, Atkinson. C. R, Hilgard, R. E. 1992. *Pengantar Psikologi.* Jakarta: Penerbit Erlangga

As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri. Seri Sumber Daya Manusia.* Edisi IV. Yogyakarta : Liberty

_____. 1995. *Psikologi Manajamen Personalia.* Jakarta : Erlangga

Azwar, S. 1997. *Realibilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

_____. 1995. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset

Davidoff, L. L. 1991. *Psikologi Suatu Pengantar.* Edisi Kedua Jilid I (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga

Ferrari, J.J and Olivette, M.J. 1995. Parental Authority and the Development of Female Disfunctional Procrastination. *Journal of Marriage and the family*, SA, 87-99

Ferrari, J. R., Johnson, J. L., McCown, W. G. 1995. *Procrastination an Task Avoidance :Theory, Research, and Treartment.* New York : Plenum Press

Goleman, D. 1999. *Emotional Inteligence* (ed. T. Hermaya). Jakarta: Gramedia.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta : BPFE

Hardjana, A. M. 1994. *Stress tanpa Distres : Seni Mengolah Stres.* Yogyakarta : Penerbit Kanisius.

Kartono, K. 2002. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan & Industri.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Knaus.http://www.brad.ac.uk/ac.ad/management/aksternal/els/pdf/procrastinaton.pdf.

McClelland, David. 1977. *The Achievement Motive: Soul W.Gelleman Motivation and Productivity.* New York: The American Management Ass Inc.

Meiyanto, S., Santhoso, F. H. 1999. *Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi:*

Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. Yogyakarta : Jurnal Psikologi. Th. XXVI, No. 1, Hal 29-40.

Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)

Pollar, O & Stephanie, D. 2002. *Procrastination* http://www.win-winresourcecenter.com/ procrastination-news-letter.htm

Oktavianty, Dewi. 2005. *Hubungan antara komitmen karyawan terhadap Tugas Perusahaan dengan Prokrastinasi Kerja. Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia

Papu. J. 2000. *Memotivasi Karyawan.* http://www.e-psikologi.com/wirausaha/ mtv.htm

Rivai. H. V. 2000. *Upaya-Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Kepemimpinan Peserta Diklat Spama Survei di Diklat Departemen Kesehatan.* http:/www.depdiknas.go.id/Jurnal/40.htm

Rizvi.A. Prawitasari, J. E., Soetjipto, H. P. 1997. *Pusat Kendali dan Efikasi-Diri sebagai Prediktor terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa.* Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia. Jurnal Psikologika. Th. II No. 3, Hal 51-67.

Robbins. S.P. 2003. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia

Sindunata. 2000. Gaya Pengambilan Keputusan dan Penundaan Akademik. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Suprihanto, John. 1998. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan.* Yogyakarta : BPFE

Suryabrata, S. 1997. *Pembimbing ke Psikodiagnostik* . Yogyakarta : Rake Sarasan

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

"Alat Ukur Angket Motif Berprestasi dan Prokrastinasi Kerja"

KUESIONER

HUBUNGAN MOTIF BERPRESTASI TERHADAP PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
JURUSAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2007

Initial :.....

Jenis kelamin : .....

Umur : .....

Jabatan : .....

Masa Kerja : .....

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Dibawah ini disajikan sejumlah pernyataan tentang berbagai hal. Pernyataan-pernyataan ini dikumpulkan dari bermacam-macam pandangan. Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan untuk memberikan pendapat terhadap semua pernyataan. Semua pendapat dianggap benar asalkan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Tunjukkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap pernyataan-pernyataan ini dengan cara melihat kesesuaian dengan diri Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut.

(X) Silanglah SS bila **Sangat Sesuai**

(X) Silanglah S bila **Sesuai**

(X) Silanglah TAP bila **Tidak Ada Pendapat**

(X) Silanglah TS bila **Tidak Sesuai**

(X) Silanglah STS bila **Sangat Tidak Sesuai**

Kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i. Kegiatan ini dilakukan untuk penelitian. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermakna bagi peneliti.

Terimakasih.

Wassalammu'alaikum.Wr Wb.

Peneliti

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TAP	TS	STS
1.	Saya sering lupa untuk menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TAP	TS	STS
2.	Saya malas menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan waktu yang diberikan	SS	S	TAP	TS	STS
3.	Saya sering meninggalkan tugas kantor yang sulit untuk beralih mengerjakan tugas yang lebih mudah.	SS	S	TAP	TS	STS
4.	Beban dalam menyelesaikan tugas kantor membuat saya sering menunda-nunda pengerjaan tugas tersebut	SS	S	TAP	TS	STS
5.	Banyak kerjaan kantor yang tidak dapat saya selesaikan tepat waktu	SS	S	TAP	TS	STS
6.	Saya sering menyelesaikan tugas tepat waktu	SS	S	TAP	TS	STS
7.	Saya tidak menghindar dari menyelesaikan tugas yang sulit	SS	S	TAP	TS	STS
8.	Tugas yang banyak tidak membuat saya menunda untuk menyelesaikannya tepat waktu	SS	S	TAP	TS	STS
9.	Saya sering menyelesaikan tugas kantor tepat waktu	SS	S	TAP	TS	STS
10.	Setiap pekerjaan kantor yang diberikan pada saya, langsung saya kerjakan sungguh-sungguh agar cepat selesai	SS	S	TAP	TS	STS
11.	Saya bukan tipe orang yang suka menunda-nunda pekerjaan	SS	S	TAP	TS	STS
12.	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas kantor sesuai dengan waktunya	SS	S	TAP	TS	STS

13.	Saya akan fokus menyelesaikan sebuah tugas tepat waktu dan tidak beralih pada tugas yang lain	SS	S	TAP	TS	STS
14.	Saya akan marah kepada orang lain bila saya belum mampu menyelesaikan tugas	SS	S	TAP	TS	STS
15.	Kebiasaan menumpuk tugas kantor, membuat saya semakin malas untuk menyelesaikan tugas yang lain	SS	S	TAP	TS	STS
16.	Saya sering menghindari atasan bila banyak tugas yang belum mampu saya selesaikan	SS	S	TAP	TS	STS



SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TAP	TS	STS
1.	Saya senang bila mendapatkan tugas yang belum pernah saya kerjakan	SS	S	TAP	TS	STS
2.	Saya merasa semakin tertantang bila mendapatkan tugas yang sulit	SS	S	TAP	TS	STS
3.	Saya menyukai tugas yang dapat mengembangkan kemampuan saya meskipun sulit	SS	S	TAP	TS	STS
4.	Saya lebih menyukai tugas yang dibilang sulit oleh teman-teman	SS	S	TAP	TS	STS
5.	Saya tidak suka bersaing dalam menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TAP	TS	STS
6.	Saya akan mengalah bila harus bersaing dalam menyelesaikan suatu tugas	SS	S	TAP	TS	STS
7.	Saya tidak enak dengan teman saya bila saya mampu menyelesaikan tugas lebih baik darinya	SS	S	TAP	TS	STS
8.	Saya senang bila mendapatkan masukan atas kinerja saya	SS	S	TAP	TS	STS
9.	Saya senang mendapatkan kritikan atas pekerjaan saya	SS	S	TAP	TS	STS
10.	Kritikan membuat saya bersemangat untuk dapat menyelesaikan tugas lebih baik	SS	S	TAP	TS	STS
11.	Masukan dari rekan sekerja, menjadi pertimbangan saya dalam mengerjakan berbagai tugas kantor	SS	S	TAP	TS	STS
12.	Saya takut bertemu atasan bila tugas yang saya kerjakan mengalami kegagalan	SS	S	TAP	TS	STS

13.	Saya lebih senang rekan sekerja yang disalahkan atas kegagalan	SS	S	TAP	TS	STS
14.	Jika saya akan mendapat tugas penting, saya lebih suka menghindar	SS	S	TAP	TS	STS
15.	Saya terus berusaha melengkapi tugas yang diberikan agar hasilnya melebihi prestasi rekan-rekan lainnya	SS	S	TAP	TS	STS
16.	Walau harus lembur, saya tetap senang jika tugas yang diberikan pada saya, selesai lebih cepat dibandingkan rekan lainnya	SS	S	TAP	TS	STS
17.	Saya berusaha keras agar tugas yang saya kerjakan mendapatkan prestasi lebih baik dibanding rekan lainnya	SS	S	TAP	TS	STS
18.	Semakin sulit tugas yang harus dikerjakan, semakin membuat saya malas mengerjakannya	SS	S	TAP	TS	STS
19.	Saya takut gagal bila mendapatkan tugas baru yang belum pernah saya kerjakan	SS	S	TAP	TS	STS
20.	Saya tidak suka bila mendapatkan tugas-tugas dadakan	SS	S	TAP	TS	STS
21.	Semakin sulit tugas yang ada, malah membuat saya semakin pusing	SS	S	TAP	TS	STS
22.	Saya suka bersaing dengan teman dalam menunaikan tugas yang diberikan atasan	SS	S	TAP	TS	STS
23.	Ada kepuasan tersendiri bila mampu menyelesaikan tugas lebih baik dibandingkan yang lainnya	SS	S	TAP	TS	STS

24.	Target yang diberikan membuat saya semakin berusaha untuk menjadi yang terbaik	SS	S	TAP	TS	STS
25.	Saya tidak takut diberikan tugas yang sama, karena saya mampu menyelesaikannya lebih baik dibanding yang lain	SS	S	TAP	TS	STS
26.	Banyaknya saran malah membuat pekerjaan saya tidak selesai	SS	S	TAP	TS	STS
27.	Banyaknya kritikan terhadap hasil kerja saya, semakin membuat saya putus asa	SS	S	TAP	TS	STS
28.	Biasanya pujian atas prestasi yang saya dapatkan malah membuat saya terlena	SS	S	TAP	TS	STS
29.	Saya tidak senang bila tugas yang saya selesaikan disalahkan	SS	S	TAP	TS	STS
30.	Setiap pekerjaan saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab	SS	S	TAP	TS	STS
31.	Saya tidak menghindar dari tanggung jawab bila tugas yang saya kerjakan berantakan	SS	S	TAP	TS	STS
32.	Semakin besar tanggung jawab suatu tugas yang diberikan pada saya, saya semakin bersungguh-sungguh	SS	S	TAP	TS	STS
33.	Saya senang bila mendapatkan kepercayaan dengan diberikan tugas yang sulit	SS	S	TAP	TS	STS
34.	Saya mengeluh jika mendapatkan tugas yang lebih berat dibandingkan rekan yang lain	SS	S	TAP	TS	STS
35.	Saya tidak mau mengerjakan tugas terlalu menguras tenaga, walau akhimya tugas saya tidak selesai	SS	S	TAP	TS	STS

36.	Saya tidak mau membebani diri saya dengan tugas yang berat karena saya yakin tidak bisa mencapai sesuatu yang lebih dari orang lain	SS	S	TAP	TS	STS

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

LAMPIRAN B

1. **Tabulasi Data Try Out Skala Motif Berprestasi**
2. **Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Motif Berprestasi**
3. **Tabulasi Data Try Out Skala Prokrastinasi Kerja**
4. **Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Prokrastinasi Kerja**

TABULASI DATA TRY OUT SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	3	2	3	3
3	3	2	2	3	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	3	4	5
6	5	5	5	4	4	4	5
7	5	5	5	4	2	2	4
8	3	3	4	2	3	2	2
9	5	4	4	1	5	5	1
10	5	4	4	4	2	4	3
11	2	2	2	2	2	2	2
12	5	2	4	2	2	2	2
13	4	4	4	4	2	2	4
14	2	4	4	2	4	2	4
15	4	4	4	4	2	2	4
16	4	4	4	3	4	4	4
17	2	4	4	3	5	2	4
18	4	4	4	3	3	4	4
19	3	3	4	3	1	2	3
20	4	4	4	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	2	2	2	2	4	2
23	4	4	4	4	2	2	2
24	4	5	5	4	4	4	2
25	4	4	4	4	2	4	4
26	5	5	5	5	1	1	4
27	5	5	5	3	3	2	3
28	4	4	4	4	4	4	4
29	2	4	5	5	2	1	1
30	1	4	4	5	2	5	4
31	4	4	4	2	2	2	4
32	5	5	5	4	2	1	4
33	5	4	4	4	2	2	4
34	5	5	4	4	4	4	2
35	5	3	3	3	2	4	2
36	4	4	4	4	2	2	2
37	4	4	4	4	2	2	4
38	5	5	5	3	5	5	4
39	2	1	2	3	2	4	1
40	3	4	4	4	2	2	3
41	2	4	4	5	2	1	4

42	4	4	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	2	2	4
44	4	4	4	4	2	4	2
45	3	3	4	3	2	2	2
46	4	4	5	3	1	2	3
47	5	4	4	4	4	4	4
48	4	5	2	5	5	2	2
49	4	4	4	2	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4	5

TABULASI DATA TRY OUT SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	8	9	10	11	12	13	14
1	2	4	4	4	4	4	4
2	3	5	5	5	5	3	4
3	2	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	4	2	4
7	4	4	4	5	4	4	4
8	3	5	5	5	4	2	4
9	5	5	4	4	5	2	5
10	2	4	4	4	4	2	4
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	5	1	2
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	5	4	4
17	2	5	5	5	4	5	4
18	4	5	4	5	4	3	3
19	2	4	5	5	4	1	4
20	4	4	4	4	4	4	2
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	2	4	4	2
23	4	4	4	4	4	2	4
24	4	5	4	4	5	3	3
25	4	4	4	4	2	4	4
26	3	4	4	5	5	4	5
27	3	5	5	5	1	5	5
28	4	4	4	4	4	2	4
29	4	5	5	5	5	2	4
30	4	5	5	5	4	4	4
31	4	2	2	2	2	4	4
32	4	4	4	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4
34	4	5	5	5	4	4	4
35	3	2	2	4	3	4	1
36	3	4	4	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	2	2
38	4	4	4	5	4	4	4
39	2	2	2	1	2	3	1
40	3	4	4	4	4	4	4
41	2	5	4	5	4	1	4

42	5	5	5	5	4	5	5
43	4	4	4	4	4	2	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	2	2	2	2
46	3	5	5	5	4	5	4
47	4	4	4	4	4	4	4
48	1	4	4	1	5	2	5
49	4	5	5	5	5	4	4
50	4	4	5	4	5	5	5

TABULASI DATA TRY OUT SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem					
	15	16	17	18	19	20
1	2	2	4	2	2	2
2	2	1	2	2	2	1
3	2	2	4	2	2	2
4	3	2	2	3	2	2
5	2	2	1	1	1	1
6	2	2	4	2	2	1
7	2	2	4	2	2	2
8	4	2	4	2	4	2
9	1	1	5	1	1	1
10	1	2	4	2	1	1
11	2	2	2	2	2	2
12	3	2	4	2	5	2
13	3	2	4	2	2	3
14	2	2	4	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2
17	1	2	4	1	2	1
18	4	3	4	3	4	3
19	3	2	2	1	1	1
20	1	2	4	2	4	2
21	2	2	4	2	4	2
22	2	2	2	4	4	4
23	2	2	2	2	2	2
24	2	1	2	2	2	1
25	1	1	4	2	2	2
26	2	1	5	2	5	1
27	5	1	1	1	1	1
28	2	2	4	2	3	2
29	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	1	1	2
31	4	2	4	2	3	2
32	5	2	2	1	3	2
33	2	1	1	1	1	1
34	4	2	2	2	2	5
35	2	3	3	2	4	2

36	2	1	4	2	2	2
37	3	2	4	4	4	3
38	2	2	1	2	2	2
39	3	3	4	3	4	2
40	3	2	2	2	2	2
41	2	2	4	2	2	2
42	2	1	5	1	1	1
43	2	2	4	2	2	2
44	3	2	4	2	2	2
45	2	3	4	2	2	2
46	2	1	2	1	4	1
47	2	2	4	2	4	2
48	1	1	4	5	2	5
49	2	2	4	2	2	2
50	2	2	1	2	2	2

TABULASI DATA TRY OUT SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	21	22	23	24	25	26	27
1	4	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	3	4	4
3	4	2	4	2	2	4	4
4	4	2	2	2	3	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
6	5	2	4	5	4	4	4
7	5	4	4	4	2	4	4
8	4	4	4	2	3	4	4
9	5	5	5	2	4	4	4
10	4	4	4	4	2	4	2
11	4	4	2	2	2	2	4
12	4	2	4	2	2	4	2
13	4	4	4	4	2	4	4
14	4	4	4	4	2	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	3	5	5
17	5	2	1	4	2	4	5
18	3	3	3	3	4	4	3
19	4	3	4	4	2	1	2
20	4	4	2	2	3	4	4
21	4	4	2	4	2	4	4
22	2	2	2	2	2	2	4
23	4	4	4	2	2	4	4
24	5	4	2	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4
26	1	4	4	5	3	4	3
27	5	2	4	4	2	4	4
28	4	2	4	4	3	4	4
29	4	4	4	4	2	4	4
30	4	4	3	2	4	4	4
31	4	4	2	2	2	4	4
32	4	4	4	4	2	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	2	4	5	5	5
35	3	4	2	4	5	3	4
36	4	4	4	4	2	4	4
37	4	4	4	4	4	5	5
38	5	5	4	5	5	4	4
39	2	1	2	2	1	2	2
40	4	4	4	4	2	2	2
41	4	4	4	4	2	4	4

42	5	5	5	5	4	4	5
43	4	4	4	4	2	4	4
44	4	4	4	3	3	4	4
45	3	2	2	2	2	4	3
46	5	4	4	4	3	2	2
47	4	4	4	4	3	4	4
48	5	4	2	5	4	4	4
49	4	2	4	2	2	5	5
50	4	4	4	5	4	5	4

TABULASI DATA TRY OUT SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	28	29	30	31	32	33	34
1	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	4	4
4	4	2	4	2	4	4	2
5	5	3	4	5	2	5	5
6	4	4	4	4	4	5	5
7	3	4	4	4	4	5	4
8	2	4	4	2	3	4	4
9	4	5	5	2	5	4	1
10	4	4	4	4	4	4	4
11	2	4	4	4	4	4	4
12	2	2	4	4	2	4	2
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	5	4	5	4
17	2	2	5	4	2	5	2
18	3	3	4	3	3	4	4
19	3	5	5	2	3	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	2	4	4	4
22	4	2	2	2	2	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	2	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	3	5	5	5	5	5	5
27	2	5	5	3	5	5	4
28	3	4	4	2	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	2	4	5	4
31	2	4	4	4	4	4	4
32	3	3	4	4	3	5	5
33	2	4	4	4	4	4	4
34	4	3	4	4	2	5	4
35	2	2	4	3	1	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	4	4	4
38	5	4	4	5	4	4	5
39	2	1	2	2	2	3	2
40	2	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4

42	5	5	5	5	5	5	4
43	4	4	4	4	4	4	2
44	3	4	4	4	4	4	4
45	4	2	3	2	3	4	4
46	3	5	5	3	5	4	5
47	4	4	4	4	3	4	4
48	4	4	5	5	1	5	5
49	4	4	4	5	4	5	4
50	3	5	4	4	5	4	4

TABULASI DATA TRY OUT SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						Total
	35	36	37	38	39	40	
1	4	4	4	3	4	4	146
2	4	4	4	4	4	4	153
3	4	4	4	2	2	2	134
4	4	4	4	4	4	3	143
5	5	5	5	1	5	5	179
6	5	5	5	2	4	5	165
7	4	4	3	2	4	4	158
8	4	3	4	2	4	2	133
9	4	2	2	2	2	2	149
10	5	4	2	4	4	4	149
11	4	2	4	2	4	4	124
12	3	4	4	2	4	2	124
13	4	4	4	2	4	4	152
14	4	4	4	2	4	4	148
15	4	4	4	4	4	4	150
16	5	5	5	2	4	5	168
17	4	2	4	2	4	4	141
18	4	4	3	2	3	4	142
19	5	3	4	1	3	3	132
20	4	4	2	3	3	3	145
21	4	4	4	3	3	4	152
22	4	4	2	2	2	2	108
23	4	4	4	2	2	4	144
24	5	5	4	2	4	4	160
25	4	4	4	2	4	4	154
26	5	5	4	1	2	4	154
27	4	3	3	3	3	3	148
28	4	4	4	2	4	4	150
29	4	4	4	2	4	4	150
30	4	4	4	2	2	2	153
31	4	4	4	4	2	2	131
32	5	4	4	2	4	4	156
33	4	4	4	2	4	4	151
34	4	4	4	2	4	4	163
35	1	2	3	2	3	3	116
36	4	4	4	2	2	2	144
37	4	4	3	2	2	3	147
38	5	5	4	5	5	5	181
39	1	2	2	2	1	3	78
40	3	3	4	2	4	4	133
41	4	5	4	2	2	4	147

42	5	5	5	5	5	5	193
43	4	4	4	2	4	4	148
44	4	4	4	4	4	4	151
45	4	3	3	2	3	3	115
46	5	4	3	3	5	4	147
47	4	4	4	2	4	4	157
48	5	5	1	2	2	1	148
49	5	2	4	2	4	2	145
50	4	4	5	4	5	4	171

RELIABILITAS DAN ANALISIS BUTIR
SKALA MOTIF BERPRESTASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	50	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.928	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
146.60	349.347	18.691	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem1	3.84	1.057	50
Aitem2	3.90	.886	50
Aitem3	4.00	.808	50
Aitem4	3.54	.952	50
Aitem5	2.80	1.161	50
Aitem6	2.94	1.202	50
Aitem7	3.22	1.112	50
Aitem8	3.60	.926	50
Aitem9	4.20	.728	50
Aitem10	4.10	.735	50
Aitem11	4.14	.990	50
Aitem12	4.00	.881	50
Aitem13	3.42	1.197	50
Aitem14	3.76	1.001	50
Aitem15	4.10	.789	50
Aitem16	3.84	.817	50
Aitem17	3.64	.921	50
Aitem18	3.68	.891	50
Aitem19	3.42	1.126	50
Aitem20	3.56	.861	50
Aitem21	4.04	.807	50
Aitem22	3.58	.971	50
Aitem23	3.48	.995	50
Aitem24	3.54	1.054	50
Aitem25	2.88	1.003	50
Aitem26	3.84	.866	50
Aitem27	3.86	.857	50
Aitem28	3.48	.909	50
Aitem29	3.74	.922	50
Aitem30	4.06	.620	50
Aitem31	3.60	.990	50
Aitem32	3.60	1.010	50
Aitem33	4.24	.517	50
Aitem34	3.90	.863	50
Aitem35	4.10	.814	50
Aitem36	3.84	.866	50
Aitem37	3.70	.863	50
Aitem38	2.44	.951	50
Aitem39	3.46	1.014	50
Aitem40	3.52	.974	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	142.76	335.982	.316	.	.923
Aitem2	142.70	324.214	.763	.	.918
Aitem3	142.60	329.959	.638	.	.920
Aitem4	143.06	334.384	.404	.	.922
Aitem5	143.80	332.163	.374	.	.923
Aitem6	143.66	340.392	.169	.	.926
Aitem7	143.38	326.444	.539	.	.921
Aitem8	143.00	335.510	.383	.	.922
Aitem9	142.40	335.510	.499	.	.921
Aitem10	142.50	334.133	.546	.	.921
Aitem11	142.46	328.784	.545	.	.921
Aitem12	142.60	336.204	.383	.	.922
Aitem13	143.18	337.538	.236	.	.925
Aitem14	142.84	324.749	.654	.	.919
Aitem15	142.50	329.480	.672	.	.920
Aitem16	142.76	335.207	.450	.	.922
Aitem17	142.96	333.631	.442	.	.922
Aitem18	142.92	335.259	.408	.	.922
Aitem19	143.18	328.926	.469	.	.922
Aitem20	143.04	342.651	.187	.	.924
Aitem21	142.56	332.170	.562	.	.921
Aitem22	143.02	328.796	.557	.	.920
Aitem23	143.12	332.026	.451	.	.922
Aitem24	143.06	325.241	.605	.	.920
Aitem25	143.72	332.247	.440	.	.922
Aitem26	142.76	331.166	.553	.	.921
Aitem27	142.74	333.951	.468	.	.921
Aitem28	143.12	331.087	.527	.	.921
Aitem29	142.86	330.409	.540	.	.921
Aitem30	142.54	337.233	.515	.	.921
Aitem31	143.00	331.796	.460	.	.922
Aitem32	143.00	333.510	.402	.	.922
Aitem33	142.36	339.419	.507	.	.922
Aitem34	142.70	338.663	.313	.	.923
Aitem35	142.50	329.398	.652	.	.920
Aitem36	142.76	329.656	.603	.	.920
Aitem37	142.90	333.765	.470	.	.921
Aitem38	144.16	339.402	.258	.	.924
Aitem39	143.14	328.858	.529	.	.921
Aitem40	143.08	330.116	.517	.	.921

TABULASI DATA TRY OUT SKALA PROKRASTINASI KERJA

Subjek	Aitem						
	1	2	3	4	5	6	7
1	2	2	1	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2
3	2	2	4	2	2	2	2
4	2	2	3	4	2	4	2
5	1	1	2	1	1	2	1
6	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	2	1	1
8	1	1	1	1	2	3	2
9	1	1	1	1	2	2	5
10	2	2	1	1	2	2	2
11	2	1	1	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	4	1
13	2	2	2	3	2	4	2
14	4	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	1	2	1	1
17	2	2	2	2	1	2	2
18	2	2	2	3	3	1	1
19	1	1	2	1	3	1	1
20	2	2	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	2	2	2
22	2	2	2	4	2	1	2
23	1	2	2	1	2	2	2
24	1	1	2	1	2	4	2
25	2	1	2	1	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2
27	1	1	1	1	1	2	1
28	1	1	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	2	2	2
30	2	2	1	2	2	4	2
31	2	1	1	1	1	2	2
32	2	2	1	1	2	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	1	1
35	3	3	3	2	3	2	2
36	1	2	1	2	2	1	1
37	1	1	1	1	1	2	2
38	2	2	1	1	4	2	2
39	2	3	4	4	3	3	2
40	2	2	2	2	3	3	2
41	2	2	2	2	5	1	2

42	1	1	1	1	2	1	1
43	1	1	1	2	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	3	3	2	3	2
46	1	1	2	2	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2
48	5	4	4	5	4	2	1
49	2	2	2	1	4	2	2
50	1	1	1	2	2	2	2

TABULASI DATA TRY OUT SKALA PROKRASTINASI KERJA

Subjek	Aitem						
	8	9	10	11	12	13	14
1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	2	2	2	2	4
4	2	4	4	2	2	2	2
5	1	1	1	1	2	1	2
6	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	2	2	1	2	2
8	1	2	2	2	2	2	4
9	2	5	2	2	2	1	2
10	2	2	1	2	2	1	2
11	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	4	1	2	3
13	3	2	3	3	2	2	3
14	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2
17	1	2	2	1	1	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2
20	3	2	2	3	2	2	3
21	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	4	2
23	2	2	2	2	2	2	2
24	3	2	2	2	2	2	3
25	1	1	1	2	1	1	2
26	2	2	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	2
28	2	2	2	2	1	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2
32	3	2	2	3	2	2	3
33	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	2
35	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	3
38	1	4	2	1	2	2	2
39	3	3	2	3	3	4	4
40	3	2	3	3	3	3	3
41	2	2	1	2	1	2	4

42	2	1	1	2	1	1	1
43	2	2	2	2	2	2	2
44	2	2	2	3	3	2	3
45	3	2	3	3	3	2	3
46	2	2	2	4	1	2	4
47	2	2	2	2	2	1	2
48	2	4	1	2	2	2	1
49	2	2	2	2	1	2	1
50	1	2	2	1	2	2	1

TABULASI DATA TRY OUT SKALA PROKRASTINASI KERJA

Subjek	Aitem						Total
	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	4	2	2	2	40
2	2	1	2	2	2	1	35
3	2	2	4	2	2	2	46
4	3	2	2	3	2	2	51
5	2	2	1	1	1	1	26
6	2	2	4	2	2	1	27
7	2	2	4	2	2	2	35
8	4	2	4	2	4	2	44
9	1	1	5	1	1	1	39
10	1	2	4	2	1	1	35
11	2	2	2	2	2	2	38
12	3	2	4	2	5	2	49
13	3	2	4	2	2	3	51
14	2	2	4	2	2	2	44
15	2	2	2	2	2	2	40
16	2	2	2	2	2	2	37
17	1	2	4	1	2	1	35
18	4	3	4	3	4	3	49
19	3	2	2	1	1	1	34
20	1	2	4	2	4	2	46
21	2	2	4	2	4	2	40
22	2	2	2	4	4	4	49
23	2	2	2	2	2	2	38
24	2	1	2	2	2	1	39
25	1	1	4	2	2	2	33
26	2	1	5	2	5	1	39
27	5	1	1	1	1	1	26
28	2	2	4	2	3	2	40
29	2	2	2	2	2	2	36
30	2	2	2	1	1	2	39
31	4	2	4	2	3	2	41
32	5	2	2	1	3	2	42
33	2	1	1	1	1	1	35
34	4	2	2	2	2	5	37
35	2	3	3	2	4	2	48

36	2	1	4	2	2	2	37
37	3	2	4	4	4	3	44
38	2	2	1	2	2	2	39
39	3	3	4	3	4	2	62
40	3	2	2	2	2	2	49
41	2	2	4	2	2	2	44
42	2	1	5	1	1	1	28
43	2	2	4	2	2	2	39
44	3	2	4	2	2	2	46
45	2	3	4	2	2	2	51
46	2	1	2	1	4	1	40
47	2	2	4	2	4	2	43
48	1	1	4	5	2	5	57
49	2	2	4	2	2	2	41
50	2	2	1	2	2	2	33

RELIABILITAS DAN ANALISIS BUTIR
SKALA PROKRASTINASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	50	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.835	20

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.72	55.226	7.431	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem1	1.74	.777	50
Aitem2	1.68	.653	50
Aitem3	1.80	.808	50
Aitem4	1.82	.941	50
Aitem5	2.16	.792	50
Aitem6	2.06	.843	50

Aitem7	1.80	.639	50
Aitem8	1.96	.570	50
Aitem9	2.08	.752	50
Aitem10	1.90	.580	50
Aitem11	2.06	.682	50
Aitem12	1.80	.571	50
Aitem13	1.90	.614	50
Aitem14	2.26	.803	50
Aitem15	2.32	.935	50
Aitem16	1.86	.535	50
Aitem17	3.14	1.212	50
Aitem18	2.00	.782	50
Aitem19	2.42	1.108	50
Aitem20	1.96	.880	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	38.98	49.449	.473	.702	.799
Aitem2	39.04	49.182	.614	.807	.794
Aitem3	38.92	48.320	.557	.670	.795
Aitem4	38.90	45.969	.656	.724	.787
Aitem5	38.56	50.823	.335	.487	.807
Aitem6	38.66	50.923	.299	.440	.809
Aitem7	38.92	53.993	.088	.647	.817
Aitem8	38.76	50.594	.531	.649	.799
Aitem9	38.64	50.358	.403	.691	.803
Aitem10	38.82	51.293	.433	.685	.803
Aitem11	38.66	49.943	.499	.710	.799
Aitem12	38.92	51.218	.450	.621	.803
Aitem13	38.82	49.824	.579	.653	.797
Aitem14	38.46	50.376	.369	.625	.805
Aitem15	38.40	54.653	-.022	.471	.829
Aitem16	38.86	51.960	.386	.533	.805
Aitem17	37.58	51.636	.122	.455	.828
Aitem18	38.72	48.696	.542	.778	.796
Aitem19	38.30	48.296	.370	.506	.807
Aitem20	38.76	49.166	.429	.700	.802

LAMPIRAN C

1. **Tabulasi Data Skala Motif Berprestasi**
2. **Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Motif Berprestasi**
3. **Tabulasi Data Skala Prokrastinasi Kerja**
4. **Reliabilitas dan Analisis Butir Skala Prokrastinasi Kerja**

TABULASI DATA SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3	3	4	3	2	3	3
2	4	4	4	2	2	2	2
3	4	4	4	4	2	2	4
4	5	4	4	3	2	1	3
5	4	4	4	2	2	2	2
6	5	4	4	4	1	2	3
7	5	5	5	4	2	2	4
8	4	3	4	3	3	3	3
9	3	3	4	3	2	2	3
10	4	4	4	4	2	3	3
11	3	4	4	3	2	3	4
12	4	4	5	4	2	3	3
13	4	5	5	4	2	2	3
14	4	4	4	4	4	2	4
15	4	4	4	4	4	2	2
16	4	4	4	3	2	2	4
17	4	5	4	4	4	4	4
18	3	4	3	3	3	4	4
19	4	4	4	2	2	4	4
20	4	4	4	2	2	4	4
21	2	2	4	2	2	2	4
22	2	2	4	2	2	4	4
23	4	4	4	3	3	4	4
24	4	5	5	5	2	4	2
25	2	2	4	2	2	2	4
26	4	4	4	4	4	2	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	2	2	2	4
29	4	4	4	3	3	3	3
30	4	2	4	3	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	4	2	3	3
33	5	5	5	4	3	3	4
34	3	4	4	3	4	4	4
35	2	2	4	2	2	2	2
36	5	4	5	5	5	3	3
37	5	4	4	4	5	3	4
38	5	4	5	4	4	4	4
39	5	5	4	4	4	4	4
40	4	5	5	5	4	5	5
41	5	5	5	4	5	5	4

42	5	3	5	4	5	4	5
43	3	5	5	5	5	4	5
44	5	4	5	5	4	4	4
45	5	5	4	5	4	5	4
46	4	4	4	4	5	5	5
47	5	5	4	5	4	4	4
48	3	3	4	3	4	3	3
49	5	5	4	5	5	4	5
50	3	3	4	5	4	3	2

TABULASI DATA SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	8	9	10	11	12	13	14
1	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	1	1
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5	4
12	4	4	4	4	4	3	4
13	5	5	5	5	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	3	4	2	2
17	5	4	4	4	4	5	4
18	4	3	3	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	5	4
20	4	4	4	4	4	5	4
21	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	2	4	4
23	4	3	3	3	4	4	4
24	5	5	5	5	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	5
27	4	4	4	5	4	4	4
28	5	5	5	5	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4
30	5	5	5	4	2	4	4
31	4	4	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4
33	5	5	5	4	3	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	5	5	4	4
37	5	3	3	3	3	3	3
38	4	5	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	4	4
40	5	4	5	4	5	4	5
41	5	4	5	4	5	4	3

42	5	4	5	5	4	4	4
43	5	4	5	4	4	4	4
44	5	4	4	4	5	4	4
45	5	4	5	4	5	4	5
46	5	5	5	5	5	5	4
47	4	4	4	5	5	5	5
48	3	3	3	4	5	5	4
49	3	5	4	5	4	5	4
50	4	3	3	2	4	5	5

TABULASI DATA SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem					
	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	4
4	2	3	3	4	4	2
5	4	4	4	4	4	4
6	2	4	4	5	4	4
7	4	4	4	4	5	4
8	3	4	4	3	3	3
9	2	3	3	4	2	4
10	3	3	3	4	4	4
11	4	4	4	5	4	3
12	3	2	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	2
14	4	4	4	4	4	2
15	3	4	3	4	4	2
16	3	3	3	4	4	4
17	2	4	4	4	4	4
18	4	3	3	4	4	2
19	2	2	2	4	4	4
20	2	2	2	4	4	4
21	4	4	4	4	2	2
22	4	2	4	2	2	2
23	3	2	2	4	4	4
24	2	2	2	5	4	2
25	4	2	4	4	4	4
26	4	4	4	5	5	5
27	4	5	4	4	2	4
28	4	2	4	4	4	2
29	3	4	3	4	4	4
30	3	4	4	2	2	4
31	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	2
33	4	4	4	5	3	3
34	4	4	4	4	2	2
35	4	4	4	4	4	4

36	5	3	3	4	5	4
37	5	4	3	5	5	4
38	4	4	3	4	4	5
39	4	5	4	5	4	5
40	5	5	5	4	5	5
41	3	3	3	5	4	5
42	4	5	5	5	5	4
43	4	5	5	4	4	4
44	5	5	4	4	4	4
45	4	5	4	4	5	5
46	4	4	3	3	5	5
47	4	4	4	4	4	4
48	3	3	4	5	3	4
49	3	4	5	3	4	5
50	5	5	4	4	2	4

TABULASI DATA SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	21	22	23	24	25	26	27
1	4	3	3	4	3	4	4
2	4	2	4	2	2	2	4
3	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	2	2
5	4	2	4	4	2	4	4
6	4	2	4	4	4	4	4
7	5	2	5	5	4	4	4
8	4	3	4	4	4	2	4
9	4	3	4	4	3	3	4
10	4	3	3	4	3	4	4
11	4	2	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	3	3	4
13	2	3	5	5	5	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	2	4	4	3	3	4
16	4	3	3	3	2	4	4
17	4	2	4	5	4	4	4
18	3	2	2	2	3	2	3
19	4	2	2	4	2	4	4
20	4	2	2	4	2	4	4
21	2	2	4	4	4	2	2
22	2	2	4	4	4	4	4
23	3	2	4	3	3	2	3
24	4	2	4	5	4	5	5
25	4	2	4	4	2	4	4
26	5	4	4	4	4	4	5
27	2	2	4	4	4	4	4
28	2	2	4	4	4	4	4
29	4	3	3	4	3	3	3
30	2	2	4	2	4	4	2
31	4	3	4	4	4	4	4
32	3	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	5	4	3	4
34	2	4	5	5	4	4	4
35	4	2	5	4	3	4	4
36	5	3	5	4	5	5	4
37	3	5	4	3	3	2	5
38	4	4	4	3	4	4	5
39	4	5	4	5	4	4	4
40	5	5	5	4	5	5	5
41	4	5	4	3	5	4	3

42	4	4	4	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	5
44	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	4	4	5	5
46	5	3	3	5	4	5	3
47	5	5	4	5	4	5	4
48	4	4	3	3	4	2	4
49	3	4	5	5	2	5	4
50	5	3	3	3	2	4	5

TABULASI DATA SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem						
	28	29	30	31	32	33	34
1	4	3	5	5	5	4	4
2	2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	2
5	2	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	5	5	4	4
7	4	4	5	4	5	5	4
8	2	4	4	4	4	3	3
9	2	4	4	3	4	3	4
10	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	5	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	5	4	4	4	4
18	2	3	4	4	4	4	2
19	4	4	5	5	5	4	4
20	4	4	5	5	5	2	4
21	2	4	4	4	4	4	2
22	4	4	5	5	4	2	4
23	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	4	5	4
28	4	2	4	4	4	2	4
29	3	4	4	4	4	4	4
30	4	2	3	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	2	4	4	4	4	3
33	5	4	5	4	4	4	3
34	2	2	5	4	4	4	4
35	4	2	4	4	4	2	4
36	4	4	4	4	5	4	5
37	4	2	2	5	3	4	5
38	4	5	4	5	4	5	4
39	4	4	4	4	5	5	5
40	5	5	4	5	4	5	5
41	5	4	3	4	5	3	5

42	5	4	5	4	5	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	4	5	5	5
46	5	5	5	5	4	4	4
47	4	5	5	4	4	4	5
48	3	5	4	3	3	2	4
49	3	4	5	4	5	3	5
50	2	4	5	2	4	3	2

TABULASI DATA SKALA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Aitem		Total
	35	36	
1	4	4	132
2	4	4	124
3	4	4	136
4	4	2	115
5	4	4	130
6	5	5	145
7	4	4	148
8	3	3	125
9	4	2	115
10	4	4	133
11	4	4	139
12	3	4	132
13	4	5	149
14	2	2	136
15	2	2	127
16	4	4	126
17	4	4	144
18	3	3	115
19	4	4	132
20	4	4	130
21	2	2	113
22	4	4	122
23	4	2	124
24	5	5	148
25	4	4	128
26	5	5	150
27	4	4	141
28	4	3	129
29	4	4	133
30	2	2	121
31	4	4	141
32	4	4	133
33	4	4	147
34	4	4	135
35	4	2	124
36	4	5	156
37	3	3	134
38	5	4	151
39	5	5	161
40	5	5	171
41	4	4	151

42	4	4	162
43	5	4	161
44	5	4	159
45	4	4	164
46	4	4	157
47	5	5	160
48	5	3	128
49	4	5	153
50	4	5	130

RELIABILITAS DAN ANALISIS BUTIR
SKALA MOTIF BERPRESTASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	50	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.915	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem1	3.96	.880	50
Aitem2	3.92	.877	50
Aitem3	4.24	.476	50
Aitem4	3.58	.992	50
Aitem5	3.14	1.178	50
Aitem6	3.18	1.024	50
Aitem7	3.62	.830	50
Aitem8	4.30	.544	50
Aitem9	4.10	.580	50
Aitem10	4.18	.596	50
Aitem11	4.12	.594	50
Aitem12	3.98	.685	50
Aitem13	4.16	.766	50
Aitem14	3.96	.699	50
Aitem15	3.50	.909	50
Aitem16	3.62	.967	50
Aitem17	3.62	.780	50
Aitem18	4.06	.652	50
Aitem19	3.76	.916	50
Aitem20	3.66	1.002	50
Aitem21	3.78	.887	50
Aitem22	3.04	1.068	50
Aitem23	3.86	.729	50
Aitem24	3.96	.781	50

Aitem25	3.54	.908	50
Aitem26	3.74	.922	50
Aitem27	3.96	.727	50
Aitem28	3.76	.938	50
Aitem29	3.82	.873	50
Aitem30	4.28	.640	50
Aitem31	4.16	.584	50
Aitem32	4.24	.517	50
Aitem33	3.84	.889	50
Aitem34	4.02	.820	50
Aitem35	3.96	.781	50
Aitem36	3.78	.954	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	134.44	204.333	.513	.	.911
Aitem2	134.48	202.336	.597	.	.910
Aitem3	134.16	210.382	.535	.	.912
Aitem4	134.82	197.089	.716	.	.908
Aitem5	135.26	200.196	.492	.	.912
Aitem6	135.22	203.114	.474	.	.911
Aitem7	134.78	207.604	.406	.	.912
Aitem8	134.10	210.051	.485	.	.912
Aitem9	134.30	210.949	.398	.	.912
Aitem10	134.22	210.012	.442	.	.912
Aitem11	134.28	211.593	.350	.	.913
Aitem12	134.42	207.269	.520	.	.911
Aitem13	134.24	213.043	.196	.	.915
Aitem14	134.44	209.313	.406	.	.912
Aitem15	134.90	208.786	.319	.	.914
Aitem16	134.78	203.849	.479	.	.911
Aitem17	134.78	210.461	.306	.	.913
Aitem18	134.34	213.168	.232	.	.914
Aitem19	134.64	204.807	.471	.	.911
Aitem20	134.74	204.482	.437	.	.912
Aitem21	134.62	207.383	.385	.	.913
Aitem22	135.36	199.949	.560	.	.910
Aitem23	134.54	211.192	.296	.	.913
Aitem24	134.44	207.313	.448	.	.912
Aitem25	134.86	203.837	.514	.	.911
Aitem26	134.66	200.066	.655	.	.909
Aitem27	134.44	207.517	.475	.	.911
Aitem28	134.64	201.215	.598	.	.910
Aitem29	134.58	206.208	.440	.	.912

Aitem30	134.12	212.189	.290	.	.913
Aitem31	134.24	212.921	.278	.	.913
Aitem32	134.16	210.913	.454	.	.912
Aitem33	134.56	204.904	.484	.	.911
Aitem34	134.38	201.996	.657	.	.909
Aitem35	134.44	205.925	.511	.	.911
Aitem36	134.62	199.955	.635	.	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
138.40	218.000	14.765	36

TABULASI DATA SKALA PROKRASTINASI KERJA

Subjek	Aitem						
	1	2	3	4	5	6	7
1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	4	2	4	2
3	2	2	2	2	2	2	2
4	5	2	2	3	4	4	2
5	2	2	2	2	4	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	1	1	2	2
8	2	3	2	4	3	3	2
9	2	2	1	1	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	4	2
13	1	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2
21	2	1	1	1	1	2	2
22	2	2	4	4	2	2	4
23	2	2	2	2	3	4	2
24	2	2	1	1	1	2	1
25	2	2	2	1	2	2	2
26	2	1	1	1	2	4	2
27	2	2	2	4	4	2	2
28	1	1	1	1	1	2	2
29	2	1	1	1	1	2	2
30	1	3	4	4	4	3	4
31	2	2	4	2	2	2	3
32	2	2	2	2	2	2	2
33	2	1	2	2	1	1	2
34	4	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	1	2	2	1	2
37	2	3	2	1	2	1	2
38	3	3	2	2	2	1	2
39	2	2	1	3	2	2	2
40	2	1	2	3	2	1	2
41	1	1	1	1	2	2	2
42	3	2	1	2	2	1	2

43	2	1	1	1	4	3	2
44	1	2	3	2	1	1	1
45	1	2	2	2	2	2	1
46	2	2	3	2	1	2	1
47	1	1	2	2	2	1	2
48	2	2	2	1	1	1	1
49	2	2	3	2	1	2	2
50	1	1	2	1	1	2	2

TABULASI DATA SKALA PROKRASTINASI KERJA

Subjek	Aitem						
	8	9	10	11	12	13	14
1	2	1	1	2	2	3	2
2	2	4	2	2	4	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	2	1	1	1	3
5	2	2	2	2	3	2	2
6	2	2	1	1	2	3	2
7	2	2	1	1	1	1	1
8	3	3	4	3	3	2	3
9	2	2	2	2	1	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	3	1
12	2	2	2	2	2	2	3
13	2	2	2	1	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	4	2
18	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	4	2
20	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	4	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	4	1
23	2	3	2	2	2	2	3
24	1	1	1	1	1	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2
26	4	2	2	2	4	2	1
27	2	4	2	2	2	2	2
28	2	2	2	1	2	2	2
29	2	2	2	2	3	2	2
30	4	3	2	3	2	2	1
31	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	1	2	2	2
33	2	1	1	2	2	2	2
34	1	2	2	2	3	4	2
35	2	2	2	2	2	2	1
36	2	1	2	2	3	2	2
37	2	2	1	2	1	2	1
38	3	2	2	2	1	2	2
39	1	2	2	2	3	2	2
40	1	2	2	2	1	1	1
41	2	2	1	2	2	1	2

42	2	2	1	2	4	2	1
43	1	2	1	2	1	4	3
44	2	2	1	3	2	1	2
45	2	2	2	1	2	2	1
46	2	1	3	2	1	2	1
47	1	2	1	2	1	2	3
48	1	2	2	2	3	2	1
49	2	1	1	1	2	1	2
50	1	2	1	3	2	1	2

TABULASI DATA SKALA PROKRASTINASI KERJA

Subjek	Aitem		Total
	15	16	
1	2	2	30
2	4	2	42
3	2	2	32
4	2	4	41
5	4	2	37
6	2	1	30
7	1	1	20
8	3	2	45
9	2	2	29
10	2	2	32
11	1	2	31
12	3	2	36
13	2	2	29
14	2	2	32
15	4	2	34
16	2	2	32
17	4	2	36
18	4	2	34
19	2	2	34
20	2	2	32
21	2	1	29
22	2	2	39
23	3	2	38
24	2	2	23
25	2	2	31
26	4	2	36
27	4	2	40
28	2	2	26
29	2	1	28
30	3	4	47
31	2	2	35
32	2	2	31
33	2	2	27
34	4	2	38
35	2	2	31
36	1	2	29
37	2	2	28
38	2	2	33
39	2	2	32
40	2	2	27

41	2	1	25
42	2	3	32
43	2	1	31
44	3	2	29
45	2	3	29
46	2	1	28
47	3	1	27
48	2	2	27
49	1	1	26
50	1	2	25

RELIABILITAS DAN ANALISIS BUTIR
SKALA PROKRASTINASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	50	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.788	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem1	1.96	.699	50
Aitem2	1.82	.560	50
Aitem3	1.94	.740	50
Aitem4	2.00	.857	50
Aitem5	2.02	.820	50
Aitem6	2.08	.804	50
Aitem7	2.00	.535	50
Aitem8	1.96	.605	50
Aitem9	2.04	.605	50
Aitem10	1.84	.650	50
Aitem11	1.90	.505	50
Aitem12	2.06	.767	50
Aitem13	2.12	.773	50
Aitem14	1.88	.594	50
Aitem15	2.34	.872	50
Aitem16	1.94	.620	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	29.94	27.486	.261	.358	.787
Aitem2	30.08	26.932	.454	.514	.774
Aitem3	29.96	27.141	.285	.576	.786
Aitem4	29.90	23.765	.645	.629	.754
Aitem5	29.88	24.230	.617	.618	.757
Aitem6	29.82	25.538	.456	.531	.772
Aitem7	29.90	27.276	.417	.545	.777
Aitem8	29.94	27.078	.388	.531	.778
Aitem9	29.86	25.837	.599	.623	.764
Aitem10	30.06	27.119	.346	.288	.781
Aitem11	30.00	28.082	.290	.298	.784
Aitem12	29.84	27.484	.226	.377	.791
Aitem13	29.78	27.930	.166	.338	.796
Aitem14	30.02	28.836	.110	.401	.795
Aitem15	29.56	24.823	.496	.460	.768
Aitem16	29.96	26.651	.446	.464	.774

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.90	29.888	5.467	16

LAMPIRAN D

1. **TABULASI DATA TOTAL**
2. **UJI ASUMSI**
   a. **Uji Normalitas**
   b. **Uji Linearitas**
   c. **Uji Hipotesis**
3. **GRAFIK**
4. **P-PLOT**

TABULASI DATA TOTAL

Subjek	Motif Berprestasi	Prokrastinasi Kerja
1	132	30
2	124	42
3	136	32
4	115	41
5	130	37
6	145	30
7	148	20
8	125	45
9	115	29
10	133	32
11	139	31
12	132	36
13	149	29
14	136	32
15	127	34
16	126	32
17	144	36
18	115	34
19	132	34
20	130	32
21	113	29
22	122	39
23	124	38
24	148	23
25	128	31
26	150	36
27	141	40
28	129	26
29	133	28
30	121	47
31	141	35
32	133	31
33	147	27
34	135	38
35	124	31
36	156	29
37	134	28
38	151	33
39	161	32
40	171	27
41	151	25

42	162	32
43	161	31
44	159	29
45	164	29
46	157	28
47	160	27
48	128	27
49	153	26
50	130	25

UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
MB	50	138.40	14.765	113	171
PK	50	31.90	5.467	20	47

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MB	PK
N		50	50
Normal Parameters(a,b)	Mean	138.40	31.90
	Std. Deviation	14.765	5.467
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.153
	Positive	.125	.153
	Negative	-.063	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.881	1.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420	.194

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * MB	Between Groups	(Combined)	1172.333	33	35.525	1.945	.079
		Linearity	264.535	1	264.535	14.487	.002
		Deviation from Linearity	907.799	32	28.369	1.554	.176
	Within Groups		292.167	16	18.260		
	Total		1464.500	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PK * MB	-.425	.181	.895	.801

UJI HIPOTESIS

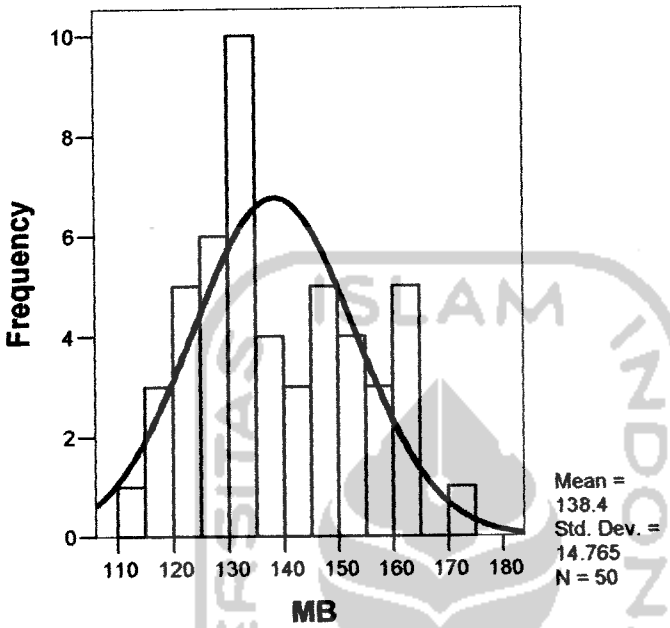
Correlations

		MB	PK
MB	Pearson Correlation	1	-.425(**)
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	50	50
PK	Pearson Correlation	-.425(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	50	50

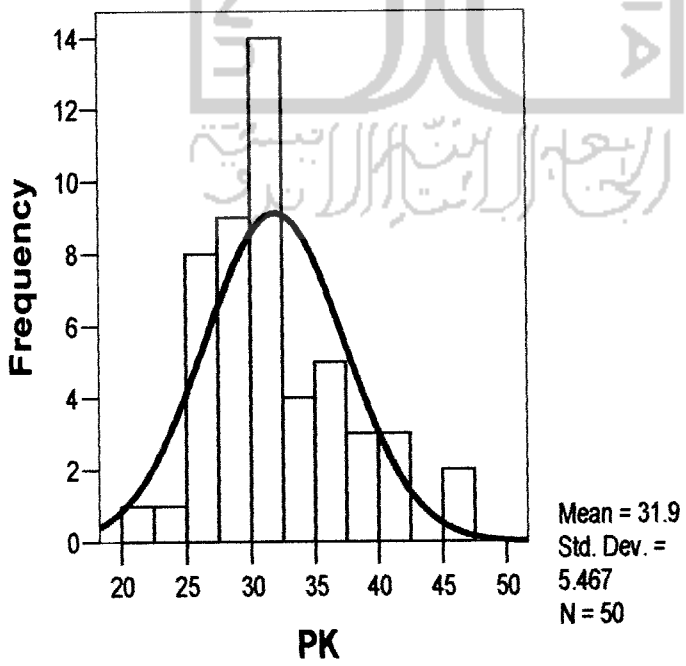
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

GRAFIK

Motif Beprestasi

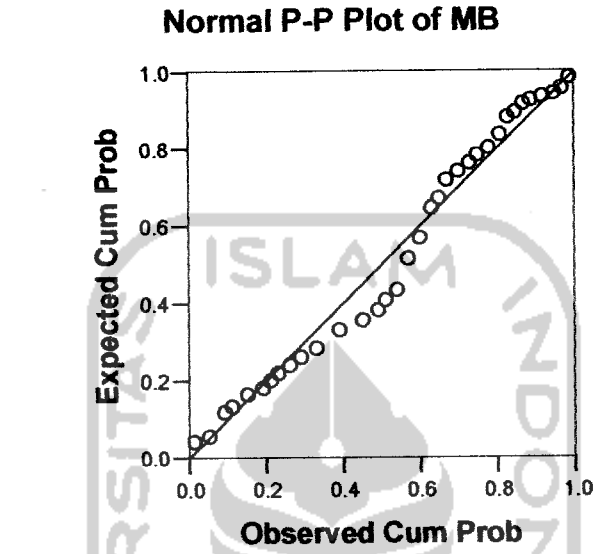


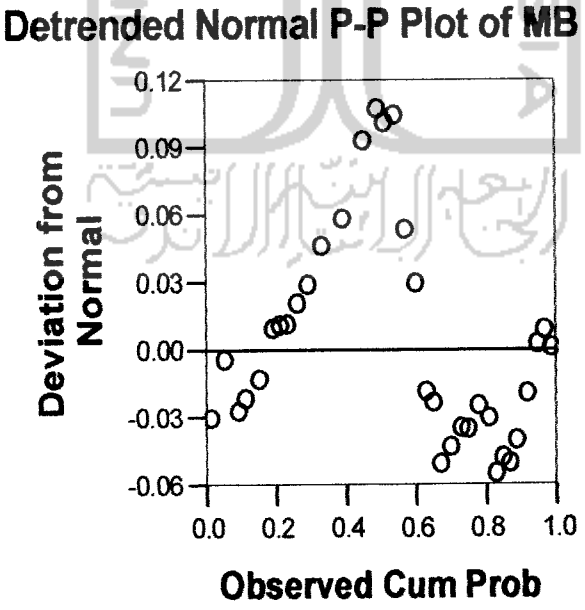
Prokrastinasi Kerja



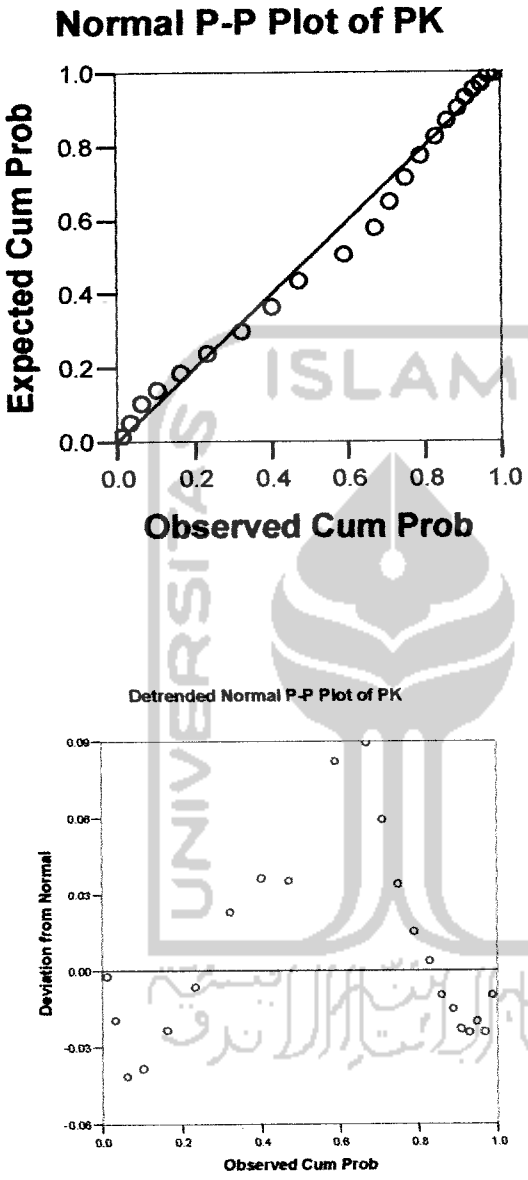
P-Plot

MOTIF BERPRESTASI





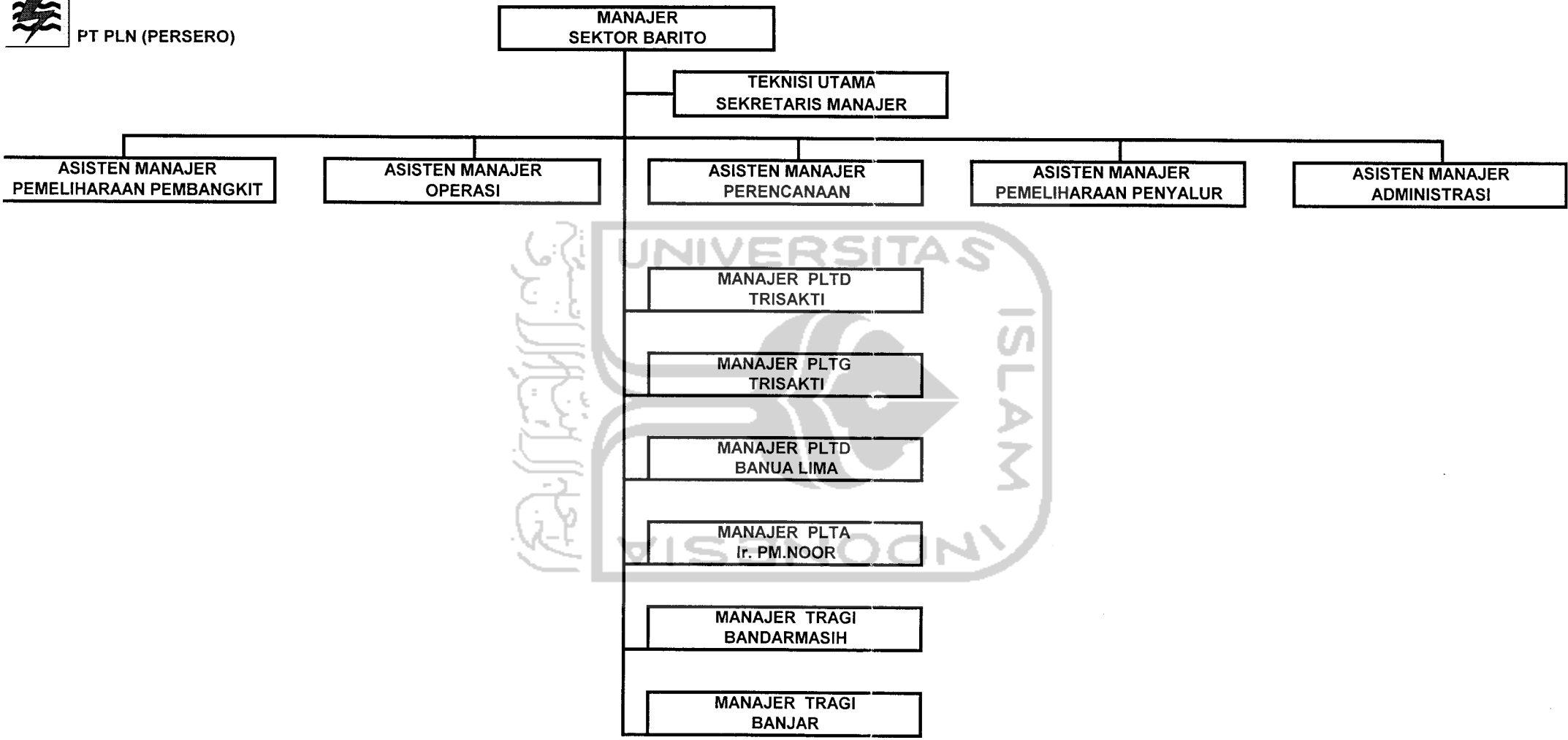
PROKRASTINASI KERJA



LAMPIRAN E

1. **Bagan Struktur Organisasi PT. X**
2. **Surat Permohonan Penelitian untuk Skripsi dari Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia**
3. **Surat Pelimpahan Wewenang (Formulir Pengendalian Surat Masuk Administrasi)**
4. **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

PT PLN (PERSERO)



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2), Program D III Bahasa Inggris

Nomor : 375/Dek/70/Akd/V/2007 7 Mei 2007
Lampiran : -
Hal : Permohonan Penelitian untuk Skripsi

Kepada Yth.
Manager PT. PLN (Persero) WKSKT
Sektor Barito Banjarmasin

Bismillahirrahmanirrahiem
Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : Shanty Komalasari
No. Mahasiswa : 00 320 006

Agar dapat melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.
Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan study di fakultas kami.

Adapun judul skripsinya adalah:
"Hubungan Motif Berprestasi terhadap Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. PLN Sektor Barito Banjarmasin"

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dekan

H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog

Pembimbing Skripsi

Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

PT. PLN (Persero)
WIL. KSKT Sektor Barito
BAGIAN ADMINISTRASI

FORMULIR PENGENDALIAN SURAT MASUK ADMINISTRASI

No. Agenda	010 / 20
Tgl. Penerimaan	09-05-07
No. Surat	375 / pex / 70 / Akd / V / 2007
Tgl. Surat	07-05-07
Dari	UII Yogyakarta
Perihal	Mohon penelitian utk skripsi an. SHANTY KOMALASARI

DITERUSKAN KEPADA YTH :

1, ASMAN ADM	
2, Sup Keuangan	
3, Sup Sekretariat	
4, Sup Kepegawaian	
5, Sup Akuntansi	
6, Sup Perbekalan	
7, Humas	
8, Sekretaris	9/05/2007

PENGOLAHAN

1, Diketahui	
2, Ditindak lanjuti	monitor
3, Dievaluasi	
4, Dimonitor	
5, Diselesaikan	
6, Siapkan Jawaban	
7, Untuk diperhatikan	
8, Di File	

