

**HUBUNGAN ANTARA *SELF MONITORING* DENGAN
PROKRASTINASI PADA KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO)
REGION JATENG DIY
UNGARAN**



SKRIPSI

**Disusun oleh :
Emma Hendrayanti
M2A099027**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2006**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF MONITORING* DENGAN
PROKRASTINASI PADA KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO)
REGION JATENG DIY
UNGARAN**

**Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Untuk
Memenuhi Sebagai Syarat Mencapai Derajat Sarjana Psikologi**



SKRIPSI

**Disusun Oleh :
Emma Hendrayanti
M2A099027**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2006**

HALAMAN PENGESAHAN

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Mencapai
Derajat Sarjana Psikologi**

Pada tanggal

**Mengesahkan
Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Diponegoro**

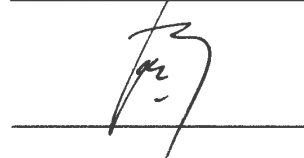
(Drs. Karyono, M.Si.)

Dewan Penguji

1. Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si.

2. Dra. Endang Sri Indrawati, M.Si.

3. Dra. Sri Hartati, M.S.

Tanda Tangan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohiim
Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Hidup dengan penuh CINTA adalah hal terindah di dunia ini...
Segalanya akan terasa lebih mudah karena CINTA...
Suatu pengorbanan tidak akan sia-sia apabila dilandasi oleh CINTA...
Karena CINTA jualah karya kecil ini terwujud...
Dan atas nama CINTA, karya kecil ini kupersembahkan...

TERUNTUK

Mama dan papa, karena CINTA kalian, aku ada di dunia ini
Suamiku, karena CINTA-mu aku menjadi lebih dewasa dan bijak dalam menyikapi hidup ini
Dhek Dewo, buah cintaku, yang menjadikan hidupku kian berarti di dunia ini

...anugerah terindah dalam hidup ini adalah aku hidup di sekeliling...
...orang-orang yang kucintai dan mencintaiku...

HALAMAN MOTTO

"Kunci dalam berdoa adalah keyakinan (iman), kesabaran, usaha, dan kepasrahan"

"Tuhan senantiasa memberikan yang terbaik pada diri kita, terlepas doa kita dikabulkan atau tidak"

"Semoga aku tak berdo'a dijauhkan dari marabahaya,
Tapi berdo'a agar tak takut menghadapinya
Semoga aku tak berdo'a menghilangkan rasa sakit,
Tapi demi hati yang menaklukkannya
Semoga aku tak rindu diselamatkan dari rasa takut,
Tapi berharap pada kesabaran untuk memenangkan kebebasan"
(Dr. Rabindranath Tagore)

Terakhir...

"Yakinlah bahwa kesempatan akan datang bila pikiran dan akal sehat sanggup menerima dan mengerti arti kesempatan itu, serta berani meraihnya. Syukurilah segala yang telah Tuhan berikan, baik suka maupun duka, karena semuanya itu pasti ada hikmahnya"
(Seseorang yang selalu menasehatiku)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah sebagai rasa syukur yang tiada henti, penulis panjatkan kehadiran Allah Subhaanahuwata'ala, Maha Suci Allah yang Maha Agung, atas segala limpahan karunia sehingga penulis berhasil menyelesaikan pembuatan karya kecil ini. Semua tahap telah terlewati dan di setiap tahapan langkah penulis tak akan lepas dari campur tangan-Mu ya Allah, yang selalu bekerja untuk diriku. Kebesaran dan kasih-Mu memberiku kekuatan dan keyakinan bahwa masa-masa sulit pasti akan terlewati. Kuasa-Mu memberikan keberanian bagiku untuk dapat bertahan pada situasi yang tidak mudah untuk dilalui dan dengan sentuhan-Mu meyakinkanku bahwa Engkau terlalu Agung. Kini penulis menyadari, semua ada dalam rencana-Mu dan akan Engkau beri indah tepat pada waktunya ketika aku telah siap.

Perjalanan panjang dalam pembuatan karya kecil ini tidaklah semudah yang penulis bayangkan dan semua ini dapat terwujud tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, nasehat, bantuan, perhatian, serta doa yang tiada henti dari orang-orang yang selalu peduli terhadap penulis dalam pembuatan karya kecil ini. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Drs. Karyono, M.Si., atas segala bekal ilmu dan bimbingannya semasa penulis menempuh masa kuliah.

Dra. Endang Sri Indrawati, M.Si., selaku dosen pembimbing utama. Terima kasih atas nasehat, bimbingan, dan sarannya yang tiada henti kepada penulis. Terima kasih juga atas segala kemudahan dan kesediaan untuk meluangkan waktunya.

Harlina Nurtjahjanti, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing pendamping. Terima kasih atas kesediaannya untuk tetap menjadi dosen pembimbing penulis. Terima kasih juga atas nasehat, bimbingan, saran, kemudahan, dan kesabarannya.

Dra. Endah Kumala Dewi, M.Kes., selaku dosen wali penulis. Terima kasih atas dorongan, nasehat, kemudahan, dan bantuannya selama ini.

Prof. dr. Ag. Soemantri, PhD, atas segala dorongan, nasehat, bantuan, dan kesediannya untuk meluangkan waktunya sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini.

Seluruh Staf Pengajar Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro, atas bekal ilmu yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis.

Seluruh Staf Perpustakaan Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro, Mbak Lies dan Mas Nur, atas segala bantuan dan kemudahannya.

Seluruh Staf Tata Usaha Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro, atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan. Mbak Nur, terima kasih atas kerelaannya membantu penulis selama ini.

Manager PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran, atas segala bantuan dan kemudahan yang telah diberikan kepada penulis selama proses pengambilan data.

Ibu Hartati, bagian personalia, atas segala bantuan dan kesediaannya untuk meluangkan waktunya menemani penulis selama proses pengambilan data.

Karyawan PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran atas kerelaannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini.

Mama dan Papa, atas segala doa dan dukungan materi maupun non materiil, yang tiada putus dan senantiasa tulus yang diberikan. Maaf atas keterlambatan menyelesaikan studi ini.

Mama dan Papa Jakarta serta eyang mami, atas segala perhatian, kasih sayang, dukungan, nasehat, dan doanya selama ini.

My Lovely : my husband. Thanks a lot for everything. LOVE U SO MUCH!!!!

My son : DEWORO, atas segala kekuatan dan sumber inspirasi bagi penulis.

Om Anto dan Tante Lestari, atas segala doa, dukungan, dan nasehatnya selama ini, dalam suka maupun duka. Makna hidup dan kehidupan telah penulis dapatkan dari om dan tante. *Thanks a lot for everything.* Jangan pernah lelah mendukung dan mendoakan penulis untuk meraih impian yang lain.

Kakak-kakakku dan adikku sayang, Mas Hendra, Mbak Sri, Mas Puji, Mbak Wien, Mas Teguh, Mbak Indri, dan Dhek Tanti, atas semua nasehat, dukungan moril-materiil, serta semua canda tawa yang selalu setia menemani penulis selama ini.

Kakak-kakakku Mas Heru, Mbak Syn, Mas Budi, dan Mbak Piek, terima kasih banyak telah membantu penulis selama ini dan senantiasa mendukung sampai terselesaikannya studi ini. Buat Noni'e terima kasih atas informasinya selama ini!

My best friend "Yuli" terima kasih banyak telah menemaniku dalam suka maupun duka hingga saat ini. Nur Khasanah, yang telah membantu, mendukung, dan sabar. Dinnie dan Lea yang telah memberikan semangat dan membantuku. Buat Orye meskipun terkadang kita salah paham, tapi kita tetap saling mendukung. Semoga persahabatan kita akan selalu abadi selamanya. *All of u ...Thanks a lot!!!*

Cahya dan Dinta, teman seperjuanganku yang selalu setia dan membantuku selama ini. Kebaikan kalian sangat berarti buatku. *Thanks a lot.*

Wiwin, Mb'vivi, Ajeng, dan Sari. Terima kasih atas semua kebaikannya.

Temen-temen angkatan '99 Shanti, Arum, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas segala kerelaannya membantu penulis selama ini.

Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama sekali bagi mereka yang membutuhkan.

Semarang, Maret 2006

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABELxi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian	17
D. Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Prokrastinasi	19
1. Pengertian Prokrastinasi	19
2. Komponen Prokrastinasi.....	21
3. Ciri-ciri Prokrastinasi	26
4. Jenis-jenis Prokrastinasi.....	28
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi	30
B. <i>Self Monitoring</i>	35
1. Pengertian <i>Self Monitoring</i>	35
2. Komponen <i>Self Monitoring</i>	36
3. Ciri-ciri <i>Self Monitoring</i>	39

C. Hubungan antara <i>Self Monitoring</i> dengan Prokrastinasi pada Karyawan	42
D. Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Identifikasi Variabel Penelitian	51
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	53
1. Populasi penelitian	53
2. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian	54
D. Metode Pengumpulan Data	55
E. Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur	60
1. Uji Daya Beda Aitem	60
2. Uji Reliabilitas Alat Ukur	61
F. Metode Analisis Data	62
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	63
A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian.....	63
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	63
2. Persiapan Penelitian	66
a. Persiapan Perijinan	67
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian	67
1) Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Prokrastinasi	69
2) Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala <i>Self Monitoring</i>	71
3. Pelaksanaan Penelitian	73
B. Sampel Penelitian	74
C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi	77
1. Uji Asumsi	77

a. Uji Normalitas Sebaran	77
b. Uji Linearitas Hubungan	78
2. Uji Hipotesis	78
3. Hasil Uji Analisis Tambahan	82
BAB V PENUTUP	84
A. Pembahasan	84
B. Simpulan	93
C. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blue Print</i> Skala Prokrastinasi	56
Tabel 2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Self Monitoring</i>	58
Tabel 3 Sebaran Aitem Skala Prokrastinasi	69
Tabel 4 Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Prokrastinasi .	69
Tabel 5 Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur pada	
Skala Prokrastinasi	70
Tabel 6 Sebaran Aitem Valid Skala Prokrastinasi	71
Tabel 7 Sebaran Aitem Skala <i>Self Monitoring</i>	71
Tabel 8 Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas	
Skala <i>Self Monitoring</i>	71
Tabel 9 Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Self Monitoring</i> .	72
Tabel 10 Sebaran Aitem Valid Skala <i>Self Monitoring</i>	73
Tabel 11 Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin	75
Tabel 12 Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Usia	75
Tabel 13 Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik	
Tingkat Pendidikan	76
Tabel 14 Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja	76
Tabel 15 Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik	
Bidang Pekerjaan	76
Tabel 16 Hasil Uji Normalitas Variabel Prokrastinasi dan Variabel	
<i>Self Monitoring</i>	77
Tabel 17 Hasil Uji Linearitas Variabel Prokrastinasi dan Variabel	
<i>Self Monitoring</i>	78
Tabel 18 Deskripsi Statistik Penelitian	79
Tabel 19 Rangkuman Analisis Regresi Sederhana untuk Variabel	
Penelitian	79

Tabel 20Koefisien Determinasi Penelitian	79
Tabel 21Koefisien Persamaan Garis Regresi	80
Tabel 22Gambaran Umum Skor Variabel Prokrastinasi	80
Tabel 23Gambaran Umum Skor Variabel <i>Self Monitoring</i>	81
Tabel 24Hasil Analisis Tambahan Berdasarkan Identitas Subjek	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kategorisasi Variabel Prokrastinasi	81
Gambar 2	Kategorisasi Variabel <i>Self Monitoring</i>	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Skala untuk Uji Coba	98
Lampiran B	Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas	100
Lampiran C	Skala untuk Penelitian	112
Lampiran D	Data Penelitian	114
Lampiran E	Uji Normalitas	130
Lampiran F	Uji Linearitas	135
Lampiran G	Uji Hubungan Variabel Penelitian	137
Lampiran H	Profil Sampel Penelitian	142
Lampiran I	Hasil Analisis Tambahan	146
Lampiran J	Surat Bukti Penelitian	173
Lampiran K	Struktur Organisasi	177

**HUBUNGAN ANTARA *SELF MONITORING* DENGAN
PROKRASINASI PADA KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO)
REGION JATENG DIY
UNGERAN**

**Disusun oleh :
Emma Hendrayanti
M2A099027**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

ABSTRAK

Perkembangan teknologi, arus informasi yang cepat, dan persaingan bebas yang terjadi, tentu saja menimbulkan dampak yang sangat besar dalam berbagai segi kehidupan, tidak terkecuali pada suatu perusahaan. Perusahaan mau tidak mau juga harus melakukan suatu perubahan, yang tentunya tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu karyawannya. Karyawan menjadi salah satu aset utama bagi suatu perusahaan dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan dalam menanggapi suatu perubahan berbeda-beda, ada yang positif dan ada juga yang negatif. Karyawan yang memberikan tanggapan negatif salah satunya adalah dengan melakukan perilaku penundaan atau biasa disebut prokrastinasi. Ada beberapa faktor yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi prokrastinasi, diantaranya adalah *self monitoring*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan di PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran.

Karakteristik populasi penelitian ini adalah karyawan tetap dan berpendidikan minimal SLTA/ sederajatnya, berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, melibatkan 89 orang karyawan dari berbagai bidang yang ada. Ada dua skala yang digunakan, yaitu Skala Prokrastinasi berjumlah 25 aitem dengan koefisien reliabilitas (α) 0,8993 dan Skala *Self Monitoring* berjumlah 30 aitem dengan koefisien reliabilitas (α) 0,9231.

Hasil pengujian hipotesis dengan teknik Analisis Regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self monitoring* dengan prokrastinasi, semakin tinggi *self monitoring* maka semakin rendah prokrastinasi pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah *self monitoring* maka semakin tinggi prokrastinasi pada karyawan. Tingkat signifikansi korelasi adalah $p=0,000$ ($p<0,05$), menunjukkan bahwa hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan adalah signifikan. Sumbangan efektif *self monitoring* terhadap prokrastinasi pada karyawan adalah sebesar 54,1 % dan sisanya sebesar 45,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci : *Self Monitoring*, prokrastinasi, karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang meningkat pesat pada dekade tahun 1990-an di seluruh dunia berdampak pada perkembangan perekonomian negara-negara berkembang seperti halnya di Indonesia. Peranan sektor industri dan industri jasa juga masih dapat berkembang meskipun badai krisis sempat melanda dan mengacaukan perekonomian negara Indonesia. Perkembangan teknologi, arus informasi yang cepat, dan persaingan bebas yang terjadi sekarang ini, mau tidak mau juga mempengaruhi suatu perusahaan untuk melakukan perubahan demi perubahan agar dapat membangun kehidupan perusahaan yang lebih baik (Redaksi Buletin PLN, 2003, h.1).

Perubahan-perubahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dapat melibatkan sebagian kecil karyawan maupun seluruh organisasi dari perusahaan yang bersangkutan. Salah satu perubahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dan melibatkan seluruh organisasi yang bersangkutan adalah dengan melakukan restrukturisasi. Menurut Erningpraja (2003, h.2) restrukturisasi ini dapat didefinisikan sebagai suatu usaha penataan kembali organisasi, dengan adanya perubahan pola kerja, alur kerja, interaksi kerja maupun informasi antar tiap posisi jabatan di dalam organisasi sehingga perusahaan adaptif terhadap dinamika tuntutan lingkungan usahanya. Fenomena mengenai adanya proses restrukturisasi dalam suatu perusahaan ini dapat dilihat pada PT Kereta Api Indonesia, PT

Dirgantara Indonesia, Pertamina dan PT PLN (persero) (Kompas, 2003; Pikiran Rakyat, 2003).

Restrukturisasi itu sesungguhnya merupakan salah satu langkah perubahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam menanggapi perkembangan teknologi, arus informasi yang cepat, dan persaingan bebas yang terjadi sekarang ini. Restrukturisasi perlu dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat tetap bertahan dalam era industri yang kompetitif ini. Salah satu perusahaan yang mengalami restrukturisasi adalah PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (persero). PT PLN (persero) sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, dalam melakukan restrukturisasi juga tidak lepas dari keinginan banyak pihak agar perusahaan listrik milik negara ini menjadi lebih baik dari sebelumnya, yaitu PLN ingin menjadi perusahaan berkelas dan dapat dipercaya baik di tingkat lokal maupun internasional, yang tidak hanya mencakup manajemennya saja, tetapi juga seluruh karyawan PLN yang duduk di berbagai bidang (Tobing, 2003, h.4).

Restrukturisasi itu sendiri pada dasarnya dilakukan oleh PT PLN (Persero) sebagai usaha membangun sinergi antar unit yang ada di perusahaan ini agar dapat tercipta peningkatan kinerja serta sebagai respon terhadap berlangsungnya perubahan dalam sektor ketenagalistrikan. Hal ini sejalan dengan mulai diberlakukannya Undang-undang nomor 20 tahun 2002 di bidang kelistrikan (Widiono, 2003, h.11). Undang-undang tersebut juga menjelaskan mengenai adanya bisnis inti yaitu usaha penyediaan tenaga listrik dan usaha penunjang tenaga listrik yaitu usaha jasa penunjang tenaga listrik dan industri penunjang tenaga listrik, yang termuat dalam pasal 8 ayat 1 dan 3 (UU nomor 20 tahun 2002,

h.5). Selain itu, Undang-undang nomor 20 tahun 2002 ini juga memiliki implikasi yang luas dan nyata bagi PT PLN (Persero). Pemerintah tidak lagi menempatkan PLN sebagai pemain tunggal dalam bisnis ketenagalistrikan. Ada pemain-pemain lain, baik itu swasta dalam negeri, asing maupun pemerintah daerah. Semua pemain terbuka dan berpeluang sama untuk menyediakan tenaga listrik berdasarkan ijin usaha penyediaan tenaga listrik melalui pintu kompetisi. Hal ini juga berarti PLN dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang ada secara efisien dan efektif serta mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Inilah tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan ini, khususnya bagi seluruh karyawannya (Redaksi Buletin PLN, 2003, h. 1).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan besar dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Karyawan menjadi salah satu aset yang utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan pada dasarnya karyawanlah yang menjadi pelaku dalam pencapaian tujuan tersebut. Tidaklah mengherankan apabila PLN sebagai suatu perusahaan juga melibatkan seluruh karyawannya dalam proses restrukturisasinya demi kemajuan perusahaan ini. Hal ini tentu saja memberikan konsekuensi bagi seluruh karyawan PLN, yaitu meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus dilakukannya. Seorang karyawan dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia berkualitaslah yang lebih dibutuhkan oleh PLN dalam menghadapi era perubahan ini sehingga tidaklah mengherankan apabila terjadi pemberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan ini, agar dapat diperoleh karyawan yang handal, mampu bersaing,

mampu bekerja secara efisien, memiliki kompetensi, dan berintegritas tinggi. Sasaran pemberdayaan tersebut adalah mengoptimalkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan sumber daya manusia yang produktif dan kompetitif untuk mendukung perkembangan yang ada (Ibrahim, 2003, h.27).

Konsep sumber daya manusia berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama seperti disiplin, kesungguhan, motivasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi, tanpa mengesampingkan ketrampilan kerja yang dimilikinya (Anoraga, 2001, h.26). Seorang karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, motivasi maupun etos kerja yang tinggi dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja.

Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam kinerjanya ketika dihadapkan pada tugas-tugasnya. Seorang karyawan yang bekerja efisien akan menunjukkan perilaku seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, tidak melakukan pekerjaan yang semacam, serta merubah pekerjaan rutin atau pekerjaan yang memakai otak menjadi pekerjaan otomatis, yang semuanya itu menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu (Anoraga, 2001, h.49). Hal ini mencerminkan bahwa seorang karyawan yang mampu bekerja secara efisien akan menunjukkan perilaku menghargai waktu.

Hardjana (1994, h.47) juga menambahkan bahwa karyawan yang mampu bekerja secara efisien dan memiliki perilaku menghargai waktu, sebagai salah satu indikator adanya disiplin kerja pada diri karyawan tersebut, tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga prestasi kerjanya pun juga akan maksimal. Hal ini tentu saja menguntungkan, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai akibat dari kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang berlipat. Di sisi lain, karyawan akan mendapatkan penghargaan dari prestasi kerjanya yang maksimal tersebut, misalnya tambahan insentif, promosi jabatan ataupun kenaikan pangkat. Meskipun demikian, kenyataan dalam kehidupan sehari-hari tidaklah selalu demikian. Masih banyak karyawan yang kurang dapat memanfaatkan waktu yang ada secara efisien dan efektif, yang dapat terlihat dari perilakunya ketika menghadapi tugas dan kewajiban-kewajibannya dalam bekerja.

Suatu kajian terhadap 5000 karyawan dari berbagai perusahaan, menunjukkan hasil bahwa dari 37,5 jam kerja per minggu, tidak lebih dari 20 jam yang digunakan untuk benar-benar bekerja (Munandar, 2001, h.147). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari minggu kerja merupakan waktu yang hilang bagi perusahaan. Perusahaan membayar dua kali lipat untuk pekerjaan yang diterima. Jam-jam istirahat resmi diperpanjang sendiri oleh para pekerjanya. Para karyawan juga mengambil "istirahat" sendiri yang tidak resmi, misalnya dengan membaca koran atau berbincang-bincang dengan rekan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini mencerminkan bahwa tidak sedikit karyawan yang kurang dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk benar-benar bekerja.

Seringkali memang dalam dunia kerja terdengar suatu kenyataan bahwa karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbersit keengganan dan ataupun perasaan malas untuk mengerjakannya. Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi, yang secara sederhana berarti perilaku menunda atau menangguhkan (Burka & Yuen, 1983, h.5).

Prokrastinasi memang dapat terjadi dalam segala aspek kehidupan dan siapa saja dapat mengalaminya, tidak mengenal umur, ras, jenis kelamin, suku dan agama. Setiap individu, dari yang muda sampai tua, pintar ataupun bodoh, dan dari yang pengangguran sampai para pekerja yang telah sukses secara profesional sekalipun, dapat menjadi seorang prokrastinator, yaitu individu yang mengetahui apa yang ingin dilakukannya dan sadar dapat melakukannya tetapi tidak juga segera memulainya ketika menghadapi suatu tugas, baik disengaja maupun tidak disengaja, serta merasa tidak dapat menghentikannya (Jackson, et al, 2003, h.17).

Menurut Burka & Yuen (1983, h.120) ada enam daerah dalam kehidupan individu, yang diklasifikasikan berdasarkan aktivitas-aktivitasnya, yang bisa memungkinkannya terjadinya prokrastinasi. Keenam daerah tersebut meliputi lingkungan sekolah, rumah tangga, pekerjaan, hubungan sosial, keuangan dan pemeliharaan diri. Seorang prokrastinator bisa saja melakukan prokrastinasi tidak hanya pada salah satu daerah melainkan lebih dari satu atau bahkan pada setiap aspek kehidupannya.

Pandangan yang berkembang di masyarakat cenderung menganggap seorang prokrastinator sebagai individu yang malas, santai, rileks, dan tenang. Hal ini dikarenakan masyarakat lebih melihat pada ketidakpedulian prokrastinator dalam menghadapi tugas-tugas yang harus dikerjakannya.

Prokrastinator sebagai pelaku prokrastinasi mengalami berbagai hal yang tidak menyenangkan ketika berhadapan dengan *deadline* dan orang lain. Hardjana (1994, h.61) mengemukakan bahwa prokrastinator sebagai individu yang senang menunda-nunda kerja dengan berbagai alasan, akan mengalami banyak hal yang tidak menyenangkan seperti ketakutan, tegang, khawatir, cemas, mudah tersinggung, dan sangat sensitif serta marah, yang akan muncul dengan cukup intensif pada diri prokrastinator.

Beberapa individu ada yang tidak merasa terganggu dengan perilaku prokrastinasi tetapi ada pula sebagian individu yang merasa prokrastinasi telah mengganggu hidupnya (Burka & Yuen, 1983, h.5). Individu terkadang melakukan prokrastinasi agar dapat memiliki waktu yang lebih banyak untuk memikirkan yang terbaik dalam mengambil suatu keputusan atau untuk lebih memfokuskan apa yang lebih penting bagi dirinya sehingga dapat bertindak lebih baik. Prokrastinasi yang demikian ini tidak menjadi suatu masalah dan berdampak positif bagi individu yang bersangkutan. Sebaliknya individu yang merasa prokrastinasi telah mengganggu hidupnya, prokrastinasi menjadi sesuatu yang menyulitkan dan menghambat pengembangan potensi individu secara optimal.

Sapadin & Maguire (1996, h.6-8) menyatakan bahwa prokrastinasi itu pada hakekatnya membawa resiko yang tinggi dalam kehidupan setiap individu yang

melakukannya, terutama apabila prokrastinasi telah menjadi sesuatu hal yang terjadi secara konsisten dan berkelanjutan. Hardjana (1994, h.47) mengemukakan bahwa prokrastinasi dapat menyebabkan stres pada diri individu yang melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang individu yang melakukan prokrastinasi tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat dan tidak melakukan kegiatan yang memang diperlukan dalam waktu yang ada. Akibatnya individu tersebut tidak efektif dan efisien, tidak menghasilkan hal yang seharusnya dihasilkan sehingga muncul rasa tidak puas akan hasil kerjanya, menjadi frustrasi, dan pada akhirnya stres. Penelitian yang telah dilakukan oleh Millgram et al (Wolters, 2003, h.186) ikut mendukung pendapat tersebut, yang menyatakan bahwa prokrastinasi dapat menyebabkan kecemasan atau stres bagi individu yang melakukannya. Lebih lanjut, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferrari et al (Jackson et al, 2003, h.17), seorang prokrastinator harus menanggung resiko akan mendapat kerugian secara personal, akademik, dan pekerjaan, sebagai akibat dari penundaan yang telah dilakukannya.

Dampak dari prokrastinasi itu sendiri sangat luas, tidak hanya bagi pelakunya, melainkan juga orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, atasan dan rekan sekerjanya (Sapadin & Maguire, 1996, h.4). Burka & Yuen (1983, h.119) membagi dampak dari prokrastinasi menjadi dua, yaitu secara eksternal dan internal. Prokrastinasi apabila dilihat dari segi internal dapat memunculkan perasaan bersalah, panik, berkurangnya konsentrasi, ketidakmampuan untuk menikmati suatu aktivitas tertentu, dan depresi. Selanjutnya, apabila prokrastinasi dilihat dari segi eksternal, seorang prokrastinator dapat kehilangan teman,

mengalami perceraian dalam pernikahannya, bermasalah dengan keuangannya, dan memburuknya hubungannya dengan orang tua dan anggota keluarga lainnya.

Dampak dari prokrastinasi juga dapat dilihat secara nyata pada kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang melakukan prokrastinasi akan menjadi berkurang rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan dirinya kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakannya dan banyak waktu yang terbuang sia-sia. Tidaklah mengherankan apabila produktivitas kerja seorang karyawan menurun sebagai akibat dari prokrastinasi yang telah dilakukannya. Selain itu, apabila kondisi yang demikian ini terus berkelanjutan maka dimungkinkan dapat memunculkan konflik antara dirinya dengan atasan maupun rekan sekerjanya, hilangnya kesempatan promosi yang hendak diberikan terhadap dirinya, turunnya peringkat atau jabatan yang selama ini dipercayakan kepadanya dan lebih parah lagi, seorang karyawan dapat kehilangan pekerjaan hanya karena prokrastinasi yang telah dilakukannya (Burka & Yuen, 1983, h. 19; Sapadin & Maguire, 1996, h.8).

Mengingat begitu besarnya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh prokrastinasi maka hendaknya segera diatasi secara bijaksana demi kepentingan berbagai pihak, baik itu bagi karyawan, perusahaan, dan orang-orang di sekitar pelaku prokrastinasi. Hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya prokrastinasi perlu kiranya diketahui sehingga intervensi yang dilakukan tepat. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters (2003, h.186) membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, faktor lingkungan seperti situasi, peristiwa dan

perilaku-perilaku yang membentuk dalam kehidupannya juga perlu untuk diperhatikan. Menurut Ferrari et al (1995, h.88) prokrastinasi itu dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu lingkungan di luar individu dan faktor internal, yaitu kondisi fisik maupun kondisi psikologis individu.

Lingkungan di luar individu dapat meliputi kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir dan lingkungan yang pengawasannya rendah. Kondisi fisik misalnya riwayat kesehatan dan penyakit sedangkan kondisi psikologis itu misalnya kepribadian. Menurut Mahoney et al (Green, 1982, h.637) salah satu yang termasuk dalam aspek kepribadian yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah *self monitoring*.

Menurut Snyder & Gangestad (1986, h.125) *self monitoring* ini merupakan kecakapan individu dalam membaca situasi diri dan lingkungannya serta kemampuannya untuk mengontrol diri dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam situasi sosial. *Self monitoring* diperlukan oleh seorang individu agar individu yang bersangkutan dapat menunjukkan *performance* yang sesuai dengan lingkungan di sekitarnya, termasuk di lingkungan kerja (Snyder dalam Baron & Byrne, 1994, h.53).

Self monitoring ada dan dimiliki oleh setiap individu, tidak terkecuali seorang karyawan, baik itu *self monitoring* yang tinggi maupun yang rendah. Karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi akan menunjukkan kemampuan yang cukup besar dalam menyesuaikan perilakunya terhadap faktor-faktor situasional luar sehingga dapat berperilaku berbeda dalam situasi yang berlainan. Singkatnya,

karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi mudah sekali terpengaruh oleh petunjuk-petunjuk di luar dirinya (Snyder & DeBono dalam Chiou, 2003, h.300).

Karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi akan cenderung peka terhadap aturan-aturan yang ada di sekitarnya sehingga selalu mempunyai keinginan yang kuat untuk menampilkan dirinya, dalam hal ini kinerja yang akan ditampilkannya, agar sesuai dengan tuntutan situasi sekitarnya (Kardes dalam O'cass, 2000, h.399). Pendapat dari lingkungan sangatlah penting bagi individu dengan *self monitoring* yang tinggi sehingga tidaklah mengherankan apabila individu ini akan selalu berupaya untuk menunjukkan citra diri yang positif di hadapan orang lain (Shaw & Constanzo, 1982, h.338). Selain itu, kepekaan individu dalam membaca situasi sosial dapat membuat individu tersebut menyadari bagaimana lingkungan pekerjaannya mengharapkan dirinya dalam penampilan kerjanya (Watson et al, 1984, h.86). Hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi pasti dapat menangkap petunjuk-petunjuk dari lingkungan kerjanya. Petunjuk-petunjuk yang diterimanya tersebut kemudian digunakannya sebagai pedoman dalam bekerja sehingga mampu menunjukkan penampilan kerja yang optimal sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan kepadanya, dengan harapan dapat dinilai positif dan diterima dengan baik oleh lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Jawahar (2001, h.880) juga membuktikan bahwa *self monitoring* mempengaruhi individu dalam memberikan penilaian untuk digunakan dalam berperilaku selanjutnya. Individu yang memiliki *self monitoring tinggi* akan senantiasa memperhatikan pendapat orang lain. Hal ini tentu saja menyebabkan seorang karyawan apabila memiliki *self monitoring*

yang tinggi akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik demi mendapatkan penghargaan dan citra diri yang positif dari lingkungan kerjanya.

Menurut Culter & Wolfe (Baron & Byrne, 1997, h.172) disebutkan juga bahwa individu dengan *self monitoring* yang tinggi memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi segala hambatan yang terjadi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi, memiliki juga kepercayaan diri yang tinggi, terutama pada saat menghadapi situasi dan kondisi yang menghambatnya untuk bekerja, dalam usaha mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan menyebabkannya senantiasa tetap menunjukkan kinerja yang optimal, apapun tuntutan yang diberikan kepadanya akan berusaha dikerjakannya agar dapat berperilaku sesuai dengan tuntutan dari lingkungan kerjanya.

Sebaliknya karyawan yang memiliki *self monitoring* rendah cenderung akan berperilaku sama terhadap semua situasi sehingga apabila dihadapkan pada suatu tuntutan situasi atau tugas, seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan. Snyder (Fiske & Taylor, 1991, h.536) menyatakan bahwa individu yang mempunyai *self monitoring* rendah tidak mudah dipengaruhi oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya. Individu ini kurang tertarik pada informasi sosial sehingga menjadi kurang peka terhadap hal-hal yang ada di lingkungan sekitarnya. Hal ini mengakibatkan individu tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk berperilaku yang sesuai dengan lingkungan di sekitarnya dikarenakan keterbatasan pengetahuannya. Seorang karyawan yang mempunyai *self monitoring* rendah juga akan menunjukkan kinerja berdasarkan sikap dan

pandangan yang benar menurut dirinya sendiri, tanpa memperhatikan apa yang menjadi tuntutan bagi dirinya. Hal ini tentu saja menyebabkan karyawan tersebut kurang dapat menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi cenderung lebih cermat dan peka serta lebih mampu untuk menyesuaikan diri sesuai dengan tuntutan di lingkungan kerja daripada karyawan yang *self monitoring*-nya rendah (Robbins, 1996, h.60-62). Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan memiliki *self monitoring* yang tinggi maka karyawan tersebut lebih mampu untuk menunjukkan perilaku kerja yang baik sesuai dengan tuntutan situasi atau tugas yang diberikan kepadanya dalam bekerja agar dapat menunjukkan kinerja yang baik dan diterima lingkungan kerjanya. Apabila karyawan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik maka produktifitas kerja dari karyawan yang bersangkutan pun akan meningkat sehingga akan mengurangi terjadinya prokrastinasi dan tentu saja ini dapat menguntungkan perusahaan. Produktifitas perusahaan meningkat dan pemborosan keuangan perusahaan sebagai akibat dari ketidakefisienan karyawan pun dapat dikurangi pula.

Akhir-akhir ini seringkali dimuat berita mengenai keraguan masyarakat mengenai kinerja PT PLN (persero), terutama setelah seringkali terjadinya pemadaman listrik di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Media massa maupun media elektronik, semuanya sedang gencar-gencarnya melakukan pemberitaan berkaitan dengan masalah tersebut. Salah satu harian surat kabar yang memuat

berita mengenai PT PLN (persero) adalah harian Suara Merdeka tanggal 20 Agustus 2005 , dengan judul “Sudah rekeningnya mahal, padam lagi”, yang isinya mengenai kekecewaan masyarakat terhadap kinerja PT PLN (persero) selama ini. Masyarakat menganggap kinerja PT PLN (persero) buruk dikarenakan terus melakukan kenaikan listrik namun tidak diikuti dengan pelayanan yang baik terhadap pelanggan, yang dapat dibuktikan dengan seringnya PT PLN (persero) melakukan pemadaman listrik.

Kenyataan mengenai keraguan masyarakat terhadap kinerja PT PLN (persero) tentu saja membawa konsekuensi yang cukup besar pada perusahaan ini. PT PLN (persero) mau tidak mau harus bekerja keras untuk memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerjanya. Hal ini hanya dapat dilakukan dengan menunjukkan kinerja yang baik di mata masyarakat, yaitu dengan meningkatkan mutu pelayanan terhadap pelanggan. Berbicara mengenai kinerja perusahaan tentu saja tidak terlepas dari kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang sangat kuat. Baik tidaknya kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Susanto, April, 2004).

Susanto juga melaporkan bahwa salah satu kegagalan dari Tahun Pelayanan Pelanggan yang didengungkan oleh PT PLN (persero) adalah karena lemahnya perencanaan pekerjaan pedoman kerja, sumber daya manusia dan pengendaliannya, sehingga Tahun Pelayanan Pelanggan hanya merupakan semboyan pemanis bibir. Ini mencerminkan bahwa karyawan PT PLN (persero) belum bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan beban kerja yang diberikan

kepadanya berdasarkan program kerja yang telah disusun, yang tentunya juga tidak bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan untuk melaksanakan program kerja tersebut. Hal ini dimungkinkan masih banyaknya karyawan yang belum mengerti tugas dan tanggung jawabnya, masih belum adanya sistem maupun prosedur (petunjuk kerja) dalam melaksanakan pekerjaannya, serta masih lemahnya pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan. Tentu saja ini bertentangan dengan apa yang seharusnya dilakukan seorang karyawan pada sebuah perusahaan yang sedang berusaha untuk memulihkan citranya di mata masyarakat.

Berdasarkan indeks prestasi karyawan di PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran tahun 2005 juga didapatkan penurunan sebesar 5,14 % dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja para karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan. Penurunan ini semestinya tidak terjadi ketika perusahaan sedang menjadi sorotan masyarakat.

Menghadapi tuntutan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya, karyawan PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran, sebagai salah satu dari PT PLN (persero), sudah seharusnya dapat memberikan tanggapan yang positif dengan menunjukkan kinerja yang baik. Disinilah *self monitoring* yang ada pada diri seorang karyawan diperlukan dalam berperilaku di lingkungan kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi akan lebih mampu untuk menyesuaikan dirinya terhadap tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi akan lebih mampu untuk memberikan respon yang sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya tersebut. Apabila perusahaan menuntutnya untuk berperilaku

kerja yang baik maka karyawan ini juga demikian, yaitu dengan memberikan respon yang positif sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya. Hal ini dikarenakan karyawan dengan *self monitoring* yang tinggi, begitu menerima informasi bahwa dirinya diharuskan untuk menunjukkan kinerja yang baik, akan segera menanggapi sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya memang karyawan yang *self monitoring*-nya tinggi akan selalu berusaha menyesuaikan dirinya berdasarkan informasi-informasi yang diperolehnya agar dapat diterima sesuai dengan tuntutan lingkungan sosialnya, yaitu lingkungan kerja (O'cass, 2000, h.398).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi maka akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepadanya di lingkungan kerjanya sehingga prokrastinasi dapat dikurangi dan produktivitas kerjanya pun meningkat. Hal ini tentu saja juga akan menyebabkan produktivitas perusahaan meningkat, diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Adanya kenyataan mengenai penurunan indeks prestasi pada karyawan di PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran bertentangan dengan pernyataan ini. Karyawan PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran yang seharusnya menunjukkan peningkatan kinerja tetapi justru mengalami penurunan.

Menimbang berbagai penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melihat lebih jauh hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini juga mengingat masih terbatasnya diskusi dalam

penelitian mengenai prokrastinasi pada daerah kegiatan individu di lingkungan kerja. Selain itu, kondisi yang ada dalam PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran saat ini juga menjadikan pertimbangan bagi penulis untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

"Bagaimana hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan?"

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan dan seberapa besar sumbangan efektif *self monitoring* terhadap prokrastinasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat, yang dapat ditinjau dari dua segi berikut ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu Psikologi pada umumnya dan memberikan sumbangan yang besar bagi pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi

pada khususnya, serta dapat membantu para pembaca dan peneliti lain dalam memahami hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para karyawan mengenai *self monitoring* yang ada pada. Diharapkan juga dapat memberikan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan prokrastinasi pada karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, berupa informasi-informasi yang ada kaitannya dengan *self monitoring* dan prokrastinasi sehingga dapat melakukan usaha-usaha yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, seperti mengadakan pelatihan-pelatihan mengenai *self monitoring* atau bahkan pelatihan-pelatihan lainnya yang dapat menghindari atau bahkan mencegah terjadinya prokrastinasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prokrastinasi

1. Pengertian Prokrastinasi

Hampir setiap individu melakukan prokrastinasi walaupun mungkin hanya kadang-kadang (Sapadin & Maguire, 1996, h.4). Prokrastinasi sebagai akibat dari satu atau lebih sifat kepribadian yang menetap, yang menyebabkan individu melakukan prokrastinasi dalam konsep atau situasi yang berbeda-beda (Lay et al dalam Wolters, 2003, h.179). Prokrastinasi merupakan salah satu perilaku yang tidak efisien dalam penggunaan waktu. Adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu kerja ketika menghadapi suatu tugas merupakan salah satu indikasi prokrastinasi.

Istilah prokrastinasi itu sendiri secara harafiah berasal dari bahasa latin “*procrastinare*”, yang berarti menunda sampai hari berikutnya (Desimone dalam Ferrari et al, 1995, h.4). Hal ini diterjemahkan oleh Ferrari (1995, h.4) sebagai perilaku penundaan sampai hari nanti, yang identik dengan bentuk kemalasan dalam masyarakat.

Berdasarkan *American College Dictionary* (Burka & Yuen, 1983, h.5) prokrastinasi berasal dari kata “*procrastinate*”, yang berarti menunda untuk melakukan sampai waktu atau hari lainnya. Secara sederhana prokrastinasi merupakan perilaku penundaan, tanpa memperhatikan alasan untuk melakukan penundaan (Burka & Yuen, 1983, h.5).

Burka & Yuen (1983, h.7) juga menyebutkan bahwa seorang prokrastinator akan mengalami “lingkaran prokrastinasi”, yang artinya seseorang dapat melakukan prokrastinasi secara berulang-ulang pada suatu tugas dan tugas-tugas yang lain. Seorang prokrastinator sadar dirinya menghadapi tugas-tugas yang bermanfaat dan penting bagi dirinya (prioritas utama), akan tetapi dengan sengaja menunda dengan berulang-ulang, hingga berakibat munculnya perasaan tidak nyaman, cemas, dan merasa bersalah dalam dirinya.

Milgram (Ferrari et al, 1995, h.11) mendefinisikan prokrastinasi secara lebih spesifik dari beberapa komponen, yaitu (a) serangkaian perilaku penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas; (b) menghasilkan perilaku dibawah standar, yaitu keterlambatan maupun kegagalan dalam menyelesaikan tugas; (c) melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan penting untuk dikerjakan, yaitu tugas primer yang memiliki batas waktu pengerjaan; (d) menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, yaitu perasaan bersalah dan tertekan.

Menurut Ellis & Knaus (1977, dalam Green, 1982, h.636) prokrastinasi itu sesungguhnya merupakan kegagalan untuk memulai atau menyelesaikan tugas atau aktivitas pada waktu yang telah ditentukan. Seorang prokrastinator, yaitu pelaku prokrastinasi, mengetahui seharusnya mengerjakan suatu aktivitas dan mungkin juga ingin dilakukannya tetapi gagal untuk memotivasi dirinya sendiri dalam memulai dan menyelesaikan aktivitas tersebut (Ferrari, 1998, dalam Jackson et al, 2003, h.17).

Prokrastinasi memang selalu berkaitan dengan penundaan tugas. Berdasarkan manifestasi perilaku yang tampak pada penundaan, Ferrari (1995, h.72) menyatakan bahwa prokrastinasi (a) selalu berkaitan dengan penundaan dan ketidaktepatan waktu dalam rencana maupun tindakan, (b) merupakan ketidaksesuaian antara rencana dan tindakan, (c) berkaitan dengan pemilihan prioritas tindakan atau aktivitas yang dianggap penting oleh individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi merupakan suatu penundaan, baik dalam memulai maupun menyelesaikan tugas, yang sesungguhnya dapat dikerjakannya dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Komponen Prokrastinasi

Milgram (Ferrari et al, 1995, h.11-12) memandang prokrastinasi dari segi yang lebih luas dan sistematis, yang menekankan empat komponen penting dari prokrastinasi, yaitu :

a. Serangkaian perilaku penundaan

Suatu penundaan dapat dikategorikan sebagai prokrastinasi ketika penundaan tersebut dilakukan berulang-ulang oleh individu. Penundaan ini akan terlihat sebagai serangkaian perilaku yang memiliki pola dan tahapan-tahapan tertentu. Penundaan ini meliputi penundaan untuk mulai mengerjakan tugas dan penundaan untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas apabila sudah mulai sebelumnya. Silver (Ferrari, 1995, h.6) menyatakan bahwa individu hanya menunda tugas melewati waktu optimal yang seharusnya dimulai agar

tugas dapat diselesaikan secara optimal ataupun apabila sudah dikerjakan tidak diselesaikan sampai tuntas melainkan ditunda.

b. Menghasilkan perilaku di bawah standar

Prokrastinasi akan memaksa individu untuk menyelesaikan tugas di saat terakhir sehingga hasilnya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan orang lain maupun standar individu sendiri. Silver (Ferrari, 1995, h.6) menyatakan bahwa individu yang melakukan prokrastinasi kehilangan kesempatan suatu tugas dapat diselesaikan secara optimal dan sukses. Keterlambatan dan kegagalan dalam menyelesaikan tugas seringkali mewarnai kehidupan individu yang menunda.

Prokrastinator kesulitan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya sehingga sering terlambat dan gagal memenuhi batas waktu tersebut, baik yang ditentukan oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan oleh individu sendiri. Ketepatan waktu merupakan sesuatu hal yang sangat sulit dicapai oleh seorang prokrastinator.

c. Melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan penting untuk dilakukan oleh individu

Prokrastinasi dilakukan pada tugas-tugas yang menurut individu penting untuk dilakukan atau bisa disebut sebagai tugas primer. Tugas primer adalah tugas yang seharusnya dilakukan dan lebih diprioritaskan dibandingkan tugas-tugas yang lain. Tugas primer juga dikarakterisasikan oleh adanya batas waktu pengerjaan tugas.

d. Menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan

Prokrastinator mengalami kegelisahan ketika memikirkan tugas-tugas yang dihadapi, mempersiapkan program atau rencana untuk menyelesaikan tugas, dan ketika menghadapi tugas tersebut secara nyata. Ketidaknyamanan akan terus berlanjut ketika individu melakukan prokrastinasi. Kecemasan dan kegelisahan akan mewarnai kehidupan seorang prokrastinator. Ketidaknyamanan ini akan terus dialami seorang prokrastinator selama episode prokrastinasi berlangsung.

Prokrastinasi itu sendiri sesungguhnya dapat terjadi pada siapa saja dan dimana saja. Tokoh lain yang mengemukakan komponen dari prokrastinasi adalah Schouwenburg (Ferrari, 1995, h.82) tetapi lebih khusus dalam penerapan di bidang akademik, yaitu :

a. Penundaan pelaksanaan tugas-tugas akademik

Inti dari prokrastinasi adalah penundaan dalam melakukan tugas yang seharusnya diselesaikan. Penundaan ini meliputi penundaan untuk berniat mengerjakan tugas dan penundaan untuk benar-benar mengerjakan tugas.

b. Kelambanan dan keterlambatan dalam mengerjakan tugas akademik

Kelambanan berarti lambannya kerja seseorang dalam melakukan tugas. Prokrastinator memerlukan waktu yang lebih lama untuk mengerjakan tugas dibanding non-prokrastinator. Prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan maupun melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas tanpa memperhatikan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Kelambanan ini bisa

mengakibatkan individu tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai.

Keterlambatan merupakan akibat yang paling umum dari prokrastinasi. Prokrastinator kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Akhirnya seorang prokrastinator sering terlambat memenuhi *deadline* yang telah ditentukan sebelumnya, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan oleh individu sendiri.

c. Ketidaksesuaian antara rencana dengan performansi aktual

Ada kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang sedang dilakukan oleh individu. Kesenjangan ini menunjukkan kemauan dan konsistensi prokrastinator dalam menyelesaikan tugas serta mengikuti rencana yang telah dibuat sebelumnya. Individu mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah ditentukannya sendiri, tetapi tetap tidak juga melakukan sesuai dengan apa yang direncanakan walaupun saatnya telah tiba. Besarnya kesenjangan tergantung pada jarak waktu antara pertama kali individu berniat untuk menyelesaikan tugas dan pada saat individu benar-benar bekerja untuk menyelesaikannya. Prokrastinator cenderung melakukan tindakan yang sesuai dengan niatan rencananya semula.

d. Melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan penyelesaian tugas akademik

Siswa cenderung melakukan berbagai aktivitas yang menurutnya sangat penting atau lebih menyenangkan daripada belajar. Solomon & Rothblum

(1984, h.508) juga menemukan bahwa siswa melakukan prokrastinasi akademik pada tugas-tugas yang tidak menyenangkan atau membosankan. Kecenderungan untuk memilih aktivitas lain selain belajar ini berkaitan dengan prioritas kegiatan mana yang dianggap lebih penting oleh siswa. Aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan penyelesaian tugas akan diprioritaskan oleh siswa apabila ganjarannya lebih cepat didapatkan dan lebih menyenangkan.

Lain halnya dengan Ferrari (1995, h. 8) yang hanya melihat prokrastinasi dari komponen moral. Ferrari menyatakan bahwa seorang prokrastinator merasa bersalah atas penundaannya terhadap sesuatu yang seharusnya dikerjakannya. Hal ini menunjukkan bahwa prokrastinasi merupakan perilaku yang tidak diinginkan dan perilaku yang tidak menguntungkan.

Berdasarkan uraian di atas, komponen-komponen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komponen-komponen dari Milgram, yaitu serangkaian perilaku penundaan, menghasilkan perilaku di bawah standar, melibatkan sejumlah tugas yang dipersepsikan penting untuk dilakukan oleh individu, dan menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan. Hal ini dengan pertimbangan komponen-komponen prokrastinasi yang dikemukakan oleh Milgram adalah yang lebih umum, tidak mengacu pada bidang tertentu, dan lebih tepat digunakan pada karyawan.

3. Ciri-ciri Prokrastinasi

Prokrastinasi sebagai suatu perilaku penundaan mempunyai karakteristik. Menurut Burka & Yuen (1983, h.16) seorang prokrastinator memiliki karakteristik-karakteristik tertentu, yang disebut sebagai “kode prokrastinasi”. Kode prokrastinasi ini merupakan cara berpikir yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yang dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang tidak realistis sehingga menyebabkannya memperkuat prokrastinasi yang dilakukannya, meskipun mengakibatkan frustrasi. Kode-kode prokrastinasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kurang percaya diri

Individu yang menunda biasanya berjuang dengan perasaannya yang kurang percaya diri dan kurang menghargai diri sendiri. Individu yang demikian ini kemungkinan ingin berada pada penampilan yang bagus sehingga menunda. Prokrastinator merasa tidak sanggup menghasilkan sesuatu dan terkadang menahan ide-ide yang dimilikinya karena takut tidak diterima orang lain.

b. Perfeksionis

Prokrastinator merasa bahwa segala sesuatunya itu harus sempurna. Lebih baik menunda daripada bekerja keras dan mengambil resiko kemudian dinilai gagal. Prokrastinator akan menunggu sampai dirasa saat yang tepat bagi dirinya untuk bertindak agar dapat memperoleh hasil yang sempurna.

c. Tingkah laku menghindari

Prokrastinator menghindari tantangan. Segala sesuatu yang dilakukannya, bagi prokrastinator seharusnya terjadi dengan mudah dan tanpa usaha.

Ferrari (1995, h.72-83) juga mengemukakan mengenai karakteristik yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yaitu :

a. Pikiran irasional

Pikiran irasional yang dimiliki oleh seorang prokrastinator ini tampak jelas dari ketidakefisienannya dalam mengerjakan sesuatu.

b. Takut gagal

Seorang prokrastinator yang takut gagal biasanya memiliki standar yang lebih tinggi daripada kemampuannya sehingga menyebabkannya khawatir dan memilih untuk menunda daripada gagal.

c. Tingkah laku menghindari

Tingkah laku yang nampak jelas dari prokrastinator adalah menghindari tugas-tugas yang dirasa penting dan lebih memilih mengerjakan tugas yang lebih menyenangkan.

Tokoh lain yang juga mengemukakan mengenai karakteristik yang dimiliki oleh seorang prokrastinator adalah Green (1982, h.638). Green menyatakan bahwa seorang prokrastinator seringkali terlambat dan menunda mengerjakan maupun menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri seorang prokrastinator adalah kurang percaya diri, perfeksionis, dan tingkah laku menghindari.

4. Jenis-jenis prokrastinasi

Banyak ahli yang membedakan prokrastinasi berdasarkan manfaat dan tujuan melakukannya. Ferrari (1995, h.12) membagi prokrastinasi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Prokrastinasi bertujuan (*Functional Procrastination*)

Prokrastinasi yang dilakukan dalam mengerjakan tugas, yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat. Prokrastinasi yang demikian ini dapat berdampak positif bagi individu yang melakukannya.

b. Prokrastinasi tanpa tujuan (*Dysfunctional Procrastination*)

Penundaan yang dilakukan tidak bertujuan dan berakibat buruk terhadap performansi individu serta menimbulkan masalah. Ada dua bentuk *Dysfunctional Procrastination*, yaitu :

1) *Decisional Procrastination*

Suatu penundaan dalam mengambil suatu keputusan. Bentuk prokrastinasi ini merupakan awal dari pikiran untuk menunda melakukan suatu tindakan dalam menghadapi situasi yang dipersepsikan penuh dengan tekanan bagi individu.

Prokrastinasi dilakukan sebagai suatu bentuk *coping* yang digunakan untuk menyesuaikan diri dalam mengambil keputusan di situasi penting. Prokrastinasi jenis ini terjadi akibat kegagalan dalam memahami tugas yang kemudian menimbulkan konflik dalam diri individu, sehingga akhirnya seseorang menunda untuk memutuskan sesuatu. *Decisional*

Procrastination berhubungan dengan kelupaan, kegagalan proses kognitif, akan tetapi tidak berkaitan dengan kurangnya tingkat intelegensi individu.

2) *Behavioral procrastination* atau *avoidance procrastination*

Suatu penundaan dalam perilaku tampak. Penundaan dilakukan sebagai suatu cara untuk menghindari tugas yang dirasa tidak menyenangkan dan sulit untuk dilakukan. Prokrastinasi dilakukan untuk menghindari kegagalan dalam menyelesaikan suatu tugas, yang akan mendatangkan penilaian negatif tentang dirinya atau mengancam harga dirinya, sehingga individu menunda untuk melakukan sesuatu yang nyata berhubungan dengan tugasnya. Penghindaraan dalam prokrastinasi jenis ini berhubungan dengan presentasi diri, keinginan untuk menjauhkan diri dari tugas yang menantang dan impulsivitas. Penundaan ini merupakan kecenderungan umum untuk menunda tugas sehari-hari, yang kemudian penundaan ini akan meluas ke bidang kehidupan lainnya.

Jenis prokrastinasi dalam penelitian ini adalah prokrastinasi yang disfungsional. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan jenis prokrastinasi ini membawa dampak negatif pada performansi individu.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Salah satu ciri budaya modern adalah pentingnya efisiensi waktu. Perubahan teknologi yang semakin canggih menuntut adanya perubahan pada perilaku manusia, yang menjadi penentu kemajuan suatu bangsa. Kenyataan dilapangan seringkali ditemukan ketidaksiapan akan tuntutan ini. Ketidaksiapan tugas, kemalasan ataupun terlalu banyaknya hal yang harus diselesaikan menjadi alasan seseorang untuk melakukan prokrastinasi (Rachmahana, 2002, h.132).

Hardjana (1994, h.56) mengemukakan bahwa seorang individu yang menjadi pelaku prokrastinasi seringkali berkata, “Aku pasti akan mengerjakan itu, tetapi bukan hari ini melainkan besok”. Namun pada kenyataannya seringkali ditemukan besok tetap tinggal besok sedangkan kerja tetap tidak tersentuh, tidak tertangani atau tidak terkerjakan.

Menurut Burka & Yuen (1983, h.11-17) faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi tidak hanya dari dalam diri individu (internal), tetapi juga faktor-faktor yang berasal dari luar (eksternal).

a. Faktor eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari luar mempunyai pengaruh terhadap persepsi dan reaksi seseorang, termasuk mengenai prokrastinasi. Faktor lingkungan yang mempengaruhi individu yang seharusnya diperhatikan, antara lain adalah :

1) Pemberontakan terhadap kontrol dari figur otoritas

Figur orang yang punya otoritas dapat juga meninggalkan akibat yang berkelanjutan pada kemampuan individu untuk melakukan sesuatu.

Prokrastinasi bisa menjadi sebuah cara untuk mengembalikan rasa kontrol pada dirinya dengan terlambat mengerjakan tugas atau bahkan tidak mengerjakannya sama sekali.

2) Pengalaman dalam suatu kelompok

Pengalaman pada kelompok di masa lampau individu, dapat mempunyai pengaruh yang kuat pada kepercayaan dirinya. Lama setelah tahun-tahun sekolah berlalu, banyak orang dewasa yang masih berpikir tentang dirinya dalam kerangka sebagai anak-anak, termasuk mengenai prokrastinasi yang dilakukannya.

3) Model-model sukses maupun kegagalan

Orang tua, guru, tetangga, saudara, dan orang-orang di sekitar individu saat dirinya tumbuh merupakan model bagi individu untuk melakukan prokrastinasi (Burka & Yuen, 1983, h.84).

b. Faktor internal

Burka & Yuen menyatakan bahwa kondisi emosional yang ada pada seorang individu menyebabkannya melakukan prokrastinasi. *Self esteem*, perfeksionisme, dan *self monitoring* dapat mempengaruhi prokrastinasi. Prokrastinasi juga digunakan sebagai strategi untuk melindungi diri dari ketakutan-ketakutan yang mendasar akan ancaman-ancaman tersebut, yaitu *fear of failure*, *fear of success*, *fear of losing the battle*, *fear of attachment*, dan *fear of separation*. Apapun jenis ketakutan dasar yang dimiliki seorang individu akan membuatnya merasa “aman” dengan menunda hal-hal tertentu. Berikut ini uraian lima ketakutan dasar yang dikemukakan oleh Burka & Yuen, yaitu:

1) *Fear of failure*

Fear of failure dapat diartikan sebagai adanya kekhawatiran yang berlebihan terhadap kemungkinan terjadinya kegagalan. Faktor ini melibatkan adanya faktor kognitif seperti berpikir bahwa tidak melakukan sesuatu adalah lebih baik daripada melakukan dan gagal, adanya harapan yang terlalu tinggi pada dirinya sehingga khawatir akan kemungkinan tidak dapat memenuhi harapan tersebut, dan lebih baik tidak melakukan daripada membiarkan orang lain tahu akan kekurangan dirinya.

2) *Fear of success*

Fear of success adalah adanya ketakutan akan akibat yang mungkin didapat dari keberhasilan yang dicapai. Faktor ini melibatkan hal-hal seperti khawatir bahwa sukses akan mendatangkan tuntutan yang lebih besar, khawatir akan dijauhi apabila berhasil ataupun menyakiti orang lain apabila berhasil, dan merasa tidak pantas mendapatkan keberhasilan.

3) *Fear of losing the battle*

Fear of losing the battle dapat diartikan sebagai adanya suatu kekhawatiran yang berlebihan akan kehilangan kontrol terhadap dirinya. Hal-hal yang ditentukan oleh orang lain (seperti batas waktu, aturan-aturan) dilihat sebagai suatu usaha menghilangkan kontrol tersebut.

4) *Fear of attachment*

Fear of attachment menunjukkan adanya kekhawatiran akan menjadi terkungkung, terbatas apabila individu membiarkan orang lain menjalin hubungan yang dekat dengannya.

5) *Fear of separation*

Fear of separation adalah pada saat seorang individu merasa terlalu khawatir akan menjadi sendirian. Prokrastinasi memberikan indikasi pada orang lain bahwa individu membutuhkan bantuan.

Senada dengan pendapat Burka & Yuen, Ferrari (1995) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan prokrastinasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal) maupun faktor-faktor yang berasal dari luar individu (faktor eksternal).

a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah kondisi fisik dan psikologis individu yang bersangkutan.

1) Kondisi fisik

Kondisi fisik seseorang akan dapat mendorong timbulnya prokrastinasi. Seseorang yang berada dalam kondisi yang tidak sehat maka akan cenderung menunda beraktivitas dan menjadikan kondisi kesehatannya ini sebagai alasan untuk menunda-nunda kegiatan.

2) Kondisi psikologis

Kondisi psikologis ini meliputi karakteristik kepribadian, faktor kognitif, kepercayaan diri dan motivasi (Wolters, 2003, h.179-184), serta persepsi terhadap masa depan (Jackson et al, 2003, h.19). Karakteristik kepribadian yang dimiliki individu turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya trait kemampuan seseorang yang tercermin dalam *self rewards* (Green, 1982, h.636), *self efficacy*, *self consciousness*,

dan perfeksionisme (Ferrari et al dalam Wolters, 2003, h.179), serta *self monitoring* (Mahoney et al dalam Green, 1982, h.637).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah kondisi lingkungan yang laten dan kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir.

1) Kondisi lingkungan yang laten

Prokrastinasi banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan.

2) Kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir

Lingkungan yang mendasarkan penghargaan atau penilaian berdasarkan hasil akhir yang ditunjukkan oleh seorang individu, bukan penilaian yang didasarkan atas usaha yang dilakukannya, akan menimbulkan prokrastinasi yang lebih daripada lingkungan yang mementingkan usaha bukan hasil akhir.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dilihat bahwa banyak hal yang dapat mendukung dan mempengaruhi terjadinya prokrastinasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah faktor yang ada dalam diri individu (internal) dan faktor yang berasal dari luar individu (eksternal).

B. Self Monitoring

1. Pengertian *Self Monitoring*

Self monitoring merupakan konsep yang berhubungan dengan konsep pengaturan kesan (*impression management*) atau konsep pengaturan diri (Snyder & Gangestad, 1986, h.125). Teori tersebut menitik beratkan perhatian pada kontrol diri individu untuk memanipulasi citra dan kesan orang lain tentang dirinya dalam melakukan interaksi sosial (Shaw & Constanzo, 1982, h.338). Individu baik secara sadar maupun tidak sadar memang selalu berusaha untuk menampilkan kesan tertentu mengenai dirinya terhadap orang lain pada saat berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Berdasarkan konsep ini Mark Snyder mengajukan konsep *self monitoring*, yang menjelaskan mengenai proses yang dialami dari tiap individu dalam menampilkan *impression management* dihadapan orang lain. Menurut Snyder (Watson et al, 1984, h.85), *self monitoring* merupakan suatu usaha yang dilakukan individu untuk menampilkan dirinya dihadapan orang lain dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada pada dirinya atau petunjuk-petunjuk yang ada di sekitarnya.

Snyder & Cantor (Fiske & Taylor, 1991, h.534) mendefinisikan *self monitoring* sebagai cara individu dalam membuat perencanaan, bertindak, dan mengatur keputusan dalam berperilaku terhadap situasi sosial. Hal ini diperkuat dengan pendapat Robbins (1996, h.60) yang menyatakan bahwa *self monitoring* merupakan suatu ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor situasional luar.

Menurut Baron & Byrne (1994, h.189) *self monitoring* merupakan tingkatan individu dalam mengatur perilakunya berdasarkan situasi eksternal dan reaksi orang lain (*self monitoring* tinggi) atau atas dasar faktor internal seperti keyakinan, sikap, dan minat (*self monitoring* rendah).

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self monitoring* merupakan kemampuan individu dalam menampilkan dirinya terhadap orang lain dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada pada dirinya maupun petunjuk-petunjuk yang ada di sekitarnya, guna mendapatkan informasi yang diperlukan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi dalam lingkungan sosialnya.

2. Komponen *Self Monitoring*

Menurut Snyder (Shaw & Constanzo, 1982, h.339) *self monitoring* mempunyai lima komponen, yang meliputi:

- a. Kesesuaian lingkungan sosial dengan presentasi diri seorang individu berarti menyesuaikan peran seperti yang diharapkan orang lain dalam situasi sosial.
- b. Memperhatikan informasi perbandingan sosial sebagai petunjuk dalam mengekspresikan diri agar sesuai dengan situasi tertentu berarti memperhatikan informasi eksternal yang berasal dari lingkungan sekitarnya sebagai pedoman bagi dirinya dalam berperilaku.
- c. Kemampuan mengontrol dan memodifikasi presentasi diri berarti berhubungan dengan kemampuan untuk mengontrol dan mengubah perilakunya.

- d. Kesiediaan untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya (pada huruf c) pada situasi-situasi khusus berarti mampu untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya pada situasi-situasi yang penting.
- e. Kemampuan membentuk tingkah laku ekspresi dan presentasi diri pada situasi yang berbeda-beda agar sesuai dengan situasi di lingkungan sosialnya berarti tingkah lakunya bervariasi pada berbagai macam situasi di lingkungan sosial.

Baron & Greenberg (1990, h.203) menyatakan bahwa *self monitoring* mempunyai tiga komponen, yaitu:

- a. Kesiediaan untuk menjadi pusat perhatian. Hal ini berhubungan dengan kemampuan sosial dalam mengekspresikan emosional individu.
- b. Kecenderungan yang menggambarkan kepekaan individu dalam reaksinya terhadap orang lain.
- c. Kemampuan dan kesiediaan individu untuk menyesuaikan perilaku sehingga menimbulkan reaksi yang positif terhadap orang lain.

Briggs & Cheek pada tahun 1986 (Snyder & Gangestad, 1986, h.126) menyempurnakan pendapat Snyder (1974) maupun Lennox & Wolfe (1984) mengenai komponen *self monitoring*. Briggs & Cheek menyatakan bahwa pendapat para pendahulunya tersebut kurang dapat digunakan untuk mengukur secara individual. Ketiga komponen *self monitoring* yang dikemukakan oleh Briggs & Cheek adalah sebagai berikut:

- a. *Expressive self control*, yaitu berhubungan dengan kemampuan untuk secara aktif mengontrol tingkah lakunya. Individu yang mempunyai *self monitoring*

tinggi suka mengontrol tingkah lakunya agar terlihat baik. Adapun ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- 1) *Acting*, termasuk didalamnya kemampuan untuk bersandiwara, berpura-pura, dan melakukan kontrol ekspresi baik secara verbal maupun non verbal serta kontrol emosi.
 - 2) *Entertaining*, yaitu menjadi penyegar suasana.
 - 3) Berbicara di depan umum secara spontan.
- b. *Social Stage Presence*, yaitu kemampuan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, kemampuan untuk mengubah-ubah tingkah laku dan kemampuan untuk menarik perhatian sosial. Ciri-cirinya adalah:
- 1) Ingin tampil menonjol atau menjadi pusat perhatian.
 - 2) Suka melucu.
 - 3) Suka menilai kemudian memprediksi secara tepat pada suatu perilaku yang belum jelas.
- c. *Other directed self present*, yaitu kemampuan untuk memainkan peran seperti apa yang diharapkan oleh orang lain dalam suatu situasi sosial, kemampuan untuk menyenangkan orang lain dan kemampuan untuk tanggap terhadap situasi yang dihadapi. Ciri-cirinya adalah:
- 1) Berusaha untuk menyenangkan orang lain.
 - 2) Berusaha untuk tampil menyesuaikan diri dengan orang lain (*conformity*).
 - 3) Suka menggunakan topeng untuk menutupi perasaannya.

Kemampuan individu dalam menampilkan dirinya sesuai dengan tuntutan dari lingkungan sosialnya dan sejauhmana individu mementingkan faktor-faktor

eksternal maupun internal dalam berperilaku dapat dilihat melalui *self monitoring*. Komponen-komponen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Expressive self control*, *Social Stage Presence*, dan *Other directed self present*. Komponen-komponen yang dikemukakan oleh Briggs & Cheek ini lebih lengkap dan tepat untuk digunakan dalam penelitian ini dibandingkan dengan komponen-komponen lain yang dikemukakan oleh tokoh lain karena merupakan hasil memperbaiki dan menyempurnakan pendapat tokoh lain.

3. Ciri-ciri *Self Monitoring*

Berdasarkan teori *self monitoring*, sewaktu individu akan menyesuaikan diri dengan situasi tertentu, secara umum menggunakan banyak petunjuk yang ada pada dirinya (*self monitoring* rendah) ataupun di sekitarnya (*self monitoring* tinggi) sebagai informasi. Individu dengan *self monitoring* tinggi selalu ingin menampilkan citra diri yang positif dihadapan orang lain. Menurut Snyder & Monson (Raven & Rubin, 1983, h.155), seorang individu yang memiliki *self monitoring* tinggi cenderung lebih mudah dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya dan berusaha untuk berperilaku sesuai situasi saat itu, dengan menggunakan informasi yang diterimanya. Hal ini mencerminkan bahwa individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi biasanya sangat memperhatikan penyesuaian tingkah lakunya pada situasi sosial dan hubungan interpersonal yang dihadapinya.

Snyder (Baron & Byrne, 1997, h.169) menambahkan bahwa individu dengan *self monitoring* tinggi mampu untuk menyesuaikan diri pada situasi dan mempunyai banyak teman serta berusaha untuk menerima evaluasi positif dari

orang lain. Singkatnya, individu dengan *self monitoring* tinggi cenderung fleksibel, penyesuaian dirinya baik dan cerdas sehingga cenderung lebih cepat mempelajari apa yang menjadi tuntutan di lingkungannya pada situasi tertentu (Wrightsman & Deaux, 1981, h.100).

Selanjutnya, Snyder & Cantor (Fiske & Taylor, 1991, h.534) menyatakan bahwa individu dengan *self monitoring* tinggi juga sangat sensitif terhadap norma sosial dan berbagai situasi yang ada di sekitarnya sehingga dapat lebih mudah untuk dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Hal ini mencerminkan bahwa individu dengan *self monitoring* yang tinggi cenderung peka terhadap aturan-aturan yang ada di sekitar dirinya sehingga selalu berusaha untuk menampilkan dirinya sesuai dengan tuntutan situasi (Brehm & Kassin, 1993, h.87). Sejalan dengan pendapat tersebut, Hoyle & Sowards (Baron & Byrne, 1997, h.169) menyatakan bahwa individu dengan *self monitoring* tinggi cenderung melakukan analisis terhadap situasi sosial dengan cara membandingkan dirinya dengan standar perilaku sosial dan berusaha untuk mengubah dirinya sesuai dengan situasi saat itu.

Individu dengan *self monitoring* rendah memiliki ciri-ciri yang berkebalikan dengan individu yang memiliki *self monitoring* tinggi. Individu yang mempunyai *self monitoring* rendah lebih mempercayai informasi yang bersifat internal. Menurut Snyder (Fiske & Taylor, 1991, h.534), individu dengan *self monitoring* rendah, dalam menampilkan dirinya terhadap orang lain cenderung hanya didasarkan pada apa yang diyakininya adalah benar menurut dirinya sendiri. Hal ini mencerminkan bahwa individu dengan *self monitoring* rendah kurang peka

akan hal-hal yang ada di lingkungannya sehingga kurang memperhatikan tuntutan-tuntutan dari lingkungannya tersebut, yang ditunjukkan kepada dirinya.

Snyder (Baron & Byrne, 1994, h.190) menambahkan bahwa individu yang memiliki *self monitoring* rendah menunjukkan perilaku yang konsisten. Ini dikarenakan faktor internal seperti kepercayaan, sikap, dan minatnya yang mengatur tingkah lakunya (Kreitner dan Kinicki, 2005, h.172). Engel dkk (1995, h.102) juga menyatakan bahwa individu dengan *self monitoring* rendah tidak peduli dengan pendapat orang lain dan lebih mementingkan perasaan dan faktor internal yang dimilikinya. Tidak mengherankan apabila individu ini menjadi cenderung memegang teguh pendiriannya dan tidak mudah dipengaruhi oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya sehingga kurang berhasil dalam melakukan hubungan sosial (Baron & Byrne, 1997, h.172). Hal ini mencerminkan bahwa individu dengan *self monitoring* rendah tidak berusaha untuk mengubah perilakunya sesuai dengan situasi dan tidak tertarik dengan informasi-informasi sosial dari lingkungan di sekitarnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *self monitoring* tinggi menunjukkan ciri-ciri tanggap terhadap tuntutan dari lingkungan di sekitarnya, memperhatikan informasi sosial yang merupakan petunjuk baginya untuk menampilkan diri sesuai dengan informasi atau petunjuk tersebut, mempunyai kontrol yang baik terhadap tingkah laku yang akan ditampilkan, mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk berperilaku dalam situasi-situasi yang penting, dan mampu mengendalikan diri, mengubah perilaku serta ekspresif.

Sebaliknya, individu yang memiliki *self monitoring* rendah menunjukkan ciri-ciri kurang tanggap terhadap situasi-situasi yang menuntutnya untuk menampilkan dirinya, kurang memperhatikan pendapat orang lain dan kurang memperhatikan informasi sosial, kurang dapat menjaga dan suka mengabaikan penampilannya, kurang berhasil dalam menjalin hubungan interpersonal, perilaku dan ekspresi diri lebih dipengaruhi oleh pendapat dirinya pada situasi sekitarnya.

C. Hubungan antara *Self Monitoring* dengan Prokrastinasi pada Karyawan

Prokrastinasi merupakan salah satu perilaku yang tidak efisien dalam penggunaan waktu. Adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai ketika menghadapi suatu tugas merupakan indikasi dari prokrastinasi (Jackson et al, 2003, h.17). Individu yang melakukan prokrastinasi mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sering mengalami keterlambatan, mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun gagal dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan.

Prokrastinasi merupakan suatu fenomena yang secara umum dapat dilakukan oleh siapa saja dan dapat terjadi dalam setiap aspek kehidupan, tidak terkecuali pada seorang karyawan (Burka & Yuen, 1983, h.4). Karyawan yang melakukan prokrastinasi menunjukkan perilaku seperti sering terlambat dan tidak memiliki manajemen waktu yang baik. Banyak waktu yang terbuang dengan sia-sia, tugas-tugas menjadi terbengkalai dan bahkan bila diselesaikan hasilnya menjadi tidak maksimal. Prokrastinasi dapat menghambat perkembangan potensi yang dimiliki seorang karyawan secara optimal.

Prokrastinasi sebagai suatu perilaku tentunya tidak terlepas dari usaha untuk memahami hal-hal apa saja yang melatarbelakanginya. Menurut Ferrari (1995, h.88), prokrastinasi itu dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu lingkungan di luar individu dan faktor internal, yaitu kondisi fisik maupun kondisi psikologis individu.

Lingkungan di luar individu dapat meliputi kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir dan lingkungan yang pengawasannya rendah. Kondisi fisik misalnya riwayat kesehatan dan penyakit sedangkan kondisi psikologis itu misalnya kepribadian. Aspek kepribadian yang diduga dapat mempengaruhi tingkat prokrastinasi pada karyawan adalah motivasi, persepsi terhadap masa depan, dan *self monitoring*.

Persepsi terhadap masa depan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi (Jackson et al, 2003, h.23). Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan yang dapat memberikan kompensasi, gaji, dan imbalan yang adil serta adanya peluang pengembangan karier maka dapat membangun suatu persepsi yang positif pada diri karyawan mengenai masa depannya di perusahaan tersebut. Hal ini memotivasi seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja yang positif pula pada diri karyawan tersebut sehingga kemungkinan untuk melakukan prokrastinasi juga rendah. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wolters (2003, h.179-184) yang menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi prokrastinasi. Seorang karyawan dengan motivasi tinggi kemungkinan untuk melakukan prokrastinasi adalah rendah. Hal ini dikarenakan motivasi yang ada dalam dirinya untuk menunjukkan kinerja yang positif tinggi.

Adanya upaya pada diri individu untuk menunjukkan kinerja yang positif di depan orang lain merupakan salah satu ciri dari aspek kepribadian lain, yaitu *self monitoring* (Brehmn & Kassin, 1993, h.87).

Sebagai salah satu aspek kepribadian, *self monitoring* pada satu individu dengan individu yang lain tidaklah sama. Ada individu yang memiliki *self monitoring* tinggi dan ada individu yang memiliki *self monitoring* rendah, tidak terkecuali seorang karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2005, h.173).

Menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, seorang karyawan membutuhkan *self monitoring* agar dapat menunjukkan *performance* yang sesuai dengan lingkungan kerjanya (Snyder dalam Baron & Byrne, 1994, h.53). Bagaimana seorang karyawan memberikan respon terhadap segala tuntutan pekerjaan dipengaruhi oleh *self monitoring* yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan.

Seorang karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerjanya tentunya tidak terlepas dari berbagai macam petunjuk atau informasi, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun yang berasal dari luar dirinya (eksternal). Menurut Snyder & Monson (Raven & Rubin, 1983, h.155) individu yang memiliki *self monitoring* tinggi cenderung mudah untuk dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Hal ini dikarenakan dalam usahanya untuk menampilkan kesan mengenai dirinya, seorang individu dengan *self monitoring* tinggi senantiasa menggunakan petunjuk-petunjuk yang berasal dari luar dirinya sehingga cenderung peka terhadap aturan-aturan yang ada di sekitarnya. Tidaklah mengherankan apabila seorang individu dengan *self monitoring* tinggi selalu

berusaha untuk menampilkan dirinya sesuai dengan tuntutan dari lingkungan di sekitarnya.

Bagi seorang karyawan, mempunyai *self monitoring* tinggi tentu saja merupakan sesuatu hal yang sangat positif dalam kariernya di lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996, h.62) yang menyatakan bahwa para manajer yang mempunyai *self monitoring* tinggi cenderung lebih maju dalam karirnya dan menerima lebih banyak promosi.

Karyawan yang *self monitoring*-nya tinggi akan lebih cepat untuk mempelajari apa yang menjadi tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya. Pada saat menerima suatu petunjuk bahwa tuntutan pekerjaan semakin meningkat maka karyawan yang mempunyai *self monitoring* tinggi akan selalu berusaha untuk menyesuaikan dirinya, dengan menggunakan berbagai informasi yang diterimanya tersebut untuk menampilkan dirinya dengan baik, dalam hal ini kinerja yang akan ditampilkannya agar sesuai dengan situasi di sekitarnya (Kardes dalam O'cass, 2000, h.399).

Karyawan dengan *self monitoring* tinggi mampu untuk mengartikan isyarat-isyarat sosial yang diterimanya dari lingkungan sekitarnya dengan baik untuk kemudian digunakan dalam usahanya untuk menampilkan kinerja yang baik berdasarkan isyarat-isyarat tersebut (Shaw & Constanzo, 1982, h.336). Singkatnya, seorang karyawan dengan *self monitoring* tinggi memiliki kemampuan adaptabilitas yang cukup besar dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan di lingkungan kerjanya.

Engel dkk (1995, h.102) menyatakan bahwa individu dengan *self monitoring* tinggi sangat memperhatikan pendapat dari lingkungan sekitarnya sehingga bersedia dan ahli untuk memodifikasi perilaku kerjanya untuk menjadi orang yang tepat, di tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat. Individu dengan *self monitoring* tinggi juga peka dalam membaca situasi sosial sehingga mengerti bagaimana lingkungan sekitarnya mengharapkan dirinya dalam berperilaku, dalam hal ini perilaku kerja yang ditampilkannya di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan *self monitoring* tinggi mampu menerjemahkan isyarat-isyarat sosial yang diterimanya di lingkungan kerja dan menyesuaikan diri dalam berperilaku sesuai dengan isyarat-isyarat tersebut (Jawahar, 2001, h.876). Akibatnya, adanya berbagai perubahan di lingkungan kerja, yang diikuti dengan semakin meningkatnya tuntutan pekerjaan, seorang karyawan dengan *self monitoring* yang tinggi mampu untuk memberikan respon secara cepat dan tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Karyawan dengan *self monitoring* yang tinggi akan selalu berupaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja. Karyawan yang demikian ini akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan harapan apabila dirinya mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dari lingkungan kerja maka dirinya akan mendapat citra diri yang positif di mata orang lain sehingga lingkungan kerja pun dapat menerima dirinya dengan baik (Shaw & Constanzo, 1982, h.338). Hal ini dikarenakan karyawan dengan *self monitoring* tinggi juga berkeyakinan bahwa

agar dirinya dinilai positif oleh orang lain maka dirinya harus senantiasa menunjukkan penampilan kerja yang baik.

Menurut Hoyle & Sowards (Baron & Byrne, 1997, h.169) individu dengan *self monitoring* tinggi cenderung melakukan analisis terhadap situasi sosial dengan cara membandingkan dirinya dengan standar perilaku sosial dan berusaha untuk mengubah perilakunya sesuai dengan situasi saat itu. Hal ini didukung dengan adanya kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi segala hambatan yang terjadi sehingga cepat dapat memutuskan bagaimana bertingkah laku sesuai dengan yang diharapkan pada dirinya (Culter & Wolfe, 1989 dalam Baron & Byrne, 1997, h.172). Situasi dan kondisi yang menghambatnya untuk bekerja mampu diatasinya dengan baik sehingga senantiasa tetap menunjukkan kinerja yang optimal, apapun tuntutan yang diberikan kepadanya akan berusaha dikerjakannya agar dapat berperilaku sesuai dengan tuntutan dari lingkungan kerjanya.

Adanya keyakinan pada diri karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi bahwa agar dirinya dinilai positif oleh orang lain disertai dengan kepercayaan diri yang dimilikinya maka akan semakin rendah pula prokrastinasi yang terjadi pada karyawan yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan apabila menerima informasi mengenai tuntutan pekerjaan apapun, karyawan tersebut berkeyakinan dapat mengerjakannya dengan baik dan apapun hambatan yang ada akan dihadapinya demi mendapatkan penghargaan dan citra diri yang positif dari lingkungan kerjanya sehingga akan senantiasa menunjukkan penampilan kerja yang optimal sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Sebaliknya, individu dengan *self monitoring* rendah cenderung untuk lebih mempercayai informasi yang bersifat internal (Koestner et al; dalam Baron & Byrne, 1997, h.168). Hal ini mencerminkan bahwa apabila seorang karyawan mempunyai *self monitoring* rendah, dalam bekerja akan senantiasa menggunakan petunjuk-petunjuk yang berasal dari dalam dirinya sebagai pedoman bekerja sehingga dalam menampilkan kinerjanya berdasarkan sikap-sikap dan pandangan-pandangan yang benar menurut dirinya sendiri

Karyawan yang memiliki *self monitoring* rendah dalam menampilkan kinerjanya cenderung hanya didasarkan pada apa yang diyakininya adalah benar menurut dirinya sendiri, tanpa memperhatikan apa yang menjadi tuntutan bagi dirinya (Snyder dalam Fiske & Taylor, 1991, h.534). Keadaan ini tentu saja menyebabkan karyawan tersebut kurang dapat menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya.

Menurut Snyder (Fiske & Taylor, 1991, h.534) individu yang memiliki *self monitoring* rendah kurang tertarik pada informasi sosial sehingga kurang peka terhadap hal-hal yang ada di lingkungan sekitarnya, termasuk di lingkungan kerja. Akibatnya, apabila seorang karyawan memiliki *self monitoring* yang rendah maka akan menyebabkannya memiliki keyakinan yang rendah mengenai apa yang diinginkan lingkungan kerja terhadap dirinya. Karyawan yang demikian ini menjadi kurang memperhatikan tuntutan-tuntutan yang ada di lingkungan kerjanya dan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk berperilaku yang sesuai dengan lingkungan di sekitarnya, dikarenakan keterbatasan pengetahuannya. Snyder juga mengemukakan bahwa individu yang memiliki *self monitoring*

rendah tidak mudah untuk dipengaruhi oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya. Hal ini juga dapat menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki *self monitoring* rendah akan sangat sulit untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang ada. Meskipun tuntutan pekerjaan semakin meningkat, tetap tidak akan mengubah dirinya untuk mengikuti perkembangan yang ada. Karyawan yang demikian ini cenderung acuh tak acuh terhadap berbagai informasi yang baru diterimanya meskipun itu seputar tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *self monitoring* rendah cenderung akan berperilaku sama terhadap semua situasi sehingga apabila dihadapkan pada suatu tuntutan situasi atau tugas, seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kurang percaya diri merupakan sesuatu hal yang seharusnya tidak dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan di lingkungan kerjanya. Padahal pada individu dengan *self monitoring* rendah memiliki rasa percaya diri yang rendah pula (Culter & Wolfe, 1989 dalam Baron & Byrne, 1997, h.172). Akibatnya, apabila seorang karyawan mempunyai *self monitoring* rendah maka tentu saja akan kurang memiliki rasa percaya diri pula terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kondisi ini menyebabkan karyawan yang bersangkutan menjadi takut salah, cemas, dan tidak yakin dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu saja menyebabkan karyawan tersebut juga kurang dapat menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerjanya.

Rendahnya keyakinan dalam diri mengenai apa yang diinginkan lingkungan kerja terhadap dirinya dan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk berperilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya, yang didukung dengan kurangnya rasa percaya diri, menyebabkan tingginya prokrastinasi pada seorang karyawan yang mempunyai *self monitoring* rendah. Hal ini dikarenakan apabila menerima informasi mengenai tuntutan pekerjaan apapun, karyawan tersebut tidak memiliki keyakinan dapat mengerjakannya dengan baik, cenderung acuh tak acuh, dan tidak mempedulikannya sehingga meskipun tuntutan pekerjaan semakin meningkat, tetap tidak akan mengubah dirinya untuk mengikuti perkembangan yang ada dan dapat menimbulkan prokrastinasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan. Semakin tinggi *self monitoring* yang ada pada diri seorang karyawan maka akan semakin rendah prokrastinasi yang dilakukannya, sebaliknya semakin rendah *self monitoring* yang ada pada diri seorang karyawan maka akan semakin tinggi prokrastinasi yang dilakukannya.

D. Hipotesis

Ada hubungan yang negatif antara *self monitoring* dengan prokrastinasi. Semakin tinggi *self monitoring* maka akan semakin rendah prokrastinasi yang terjadi. Semakin rendah *self monitoring* maka prokrastinasi yang terjadi semakin tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam suatu penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpul data dan teknik analisis data. Variabel–variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung, yaitu prokrastinasi.
2. Variabel bebas, yaitu *self monitoring*.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Azwar (1999, h.74) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Prokrastinasi

Prokrastinasi merupakan suatu penundaan, baik dalam memulai maupun menyelesaikan tugas yang sesuai dengan *job description*, yang sesungguhnya dapat dikerjakannya dalam waktu yang telah ditentukan.

Prokrastinasi dalam penelitian ini diungkap dengan skala prokrastinasi yang disusun berdasarkan komponen-komponen prokrastinasi yang dikemukakan Milgram (Ferrari, 1995, h.11), yaitu perilaku penundaan, menghasilkan perilaku di bawah standar, melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan penting oleh individu, dan menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan.

Tinggi rendahnya skor prokrastinasi pada karyawan dapat diketahui dengan melihat tinggi rendahnya skor yang diperoleh karyawan dalam pengisian skala prokrastinasi. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula prokrastinasi. Semakin rendah skor, maka semakin rendah pula prokrastinasi yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.

2. *Self Monitoring*

Self monitoring merupakan kemampuan karyawan dalam menampilkan dirinya terhadap orang lain dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada pada dirinya maupun petunjuk-petunjuk yang ada di sekitarnya, guna mendapatkan informasi yang diperlukan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya.

Self monitoring dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala *self monitoring* yang disusun berdasarkan komponen-komponen Briggs & Cheek (Snyder & Gangestad, 1986, h.126), yaitu *expressive self control*, *social stage presence*, dan *other directed self present*.

Tinggi rendahnya skor *self monitoring* pada karyawan dapat diketahui dengan melihat tinggi rendahnya skor yang diperoleh karyawan dalam

pengisian skala *self monitoring*. Semakin tinggi skor skala *self monitoring*, maka akan semakin tinggi pula *self monitoring* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala *self monitoring*, maka akan semakin rendah pula *self monitoring* pada karyawan.

a. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiarto dkk (2003, h.2) merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Populasi juga dapat diartikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Azwar, 1999, h.77). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN Region Jateng DIY Ungaran, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Karyawan tetap PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran.

Berkaitan dengan manfaat penelitian karena PT PLN (persero) memiliki pekerja yang terdiri dari karyawan tetap dan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Pemilihan pada karyawan tetap agar hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan tetap yang dimaksud adalah pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, dan diberi penghasilan menurut ketentuan yang berlaku di perseroan (PT PLN (persero) P3B, 2002, h.5). Karyawan tetap ini berdasarkan Surat Keputusan *General*

Manager P3B Nomor 023.K/GM-P3B/2005 pada tanggal 4 Mei 2005 maka karyawan PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran terbagi dalam lima bidang, yaitu bidang enjinering, konstruksi, operasi dan pemeliharaan, keuangan dan niaga, serta bidang sumber daya manusia dan administrasi.

b. Pendidikan minimal SMU atau sederajat

Berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk mencerna setiap aitem yang diberikan.

2. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Langkah selanjutnya setelah populasi ditentukan adalah menetapkan sampel yang akan dijadikan subjek dalam penelitian ini. Sampel adalah sebagian dari populasi (Azwar, 1999, h.79). Sugiarto dkk (2003, h.4) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti, yang ciri-ciri dan keberadaannya diharapkan mampu mewakili atau menggambarkan ciri-ciri dan keberadaan populasi yang sebenarnya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional sampling*. Winarsunu (2002, h.14-16) menyatakan *proportional sampling* berarti dari setiap bidang yang ada diambil sebagai sampel, yaitu dengan mengambil individu yang terdapat dalam masing-masing kategori populasi dengan proporsi tertentu, dengan menggunakan rumus :

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan :

JSB = Jumlah Sampel Bagian

JST = Jumlah Sampel Total

JPB = Jumlah Populasi Bagian

JPT = Jumlah Populasi Total

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode skala psikologi yang disusun sendiri oleh peneliti. Skala psikologi menurut Azwar (1999, h.3-4) memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Dikarenakan atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.

Adapun skala dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Skala Prokrastinasi (Skala P)

Skala P disusun berdasarkan komponen-komponen pada variabel prokrastinasi dari Milgram (Ferrari, 1995, h.11), yaitu : perilaku penundaan, menghasilkan perilaku di bawah standar, melibatkan tugas yang dipersepsikan penting oleh individu, dan menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan.

Skala ini terdiri dari 32 aitem, dimana komponen perilaku penundaan terdiri dari delapan aitem; komponen menghasilkan perilaku di bawah standar terdiri dari delapan aitem; komponen melibatkan tugas yang dipersepsikan penting oleh individu terdiri dari delapan aitem; dan menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan berjumlah delapan aitem. Adapun rincian jumlah aitem dari masing-masing komponen agar dapat lebih jelas dapat dilihat dalam tabel *blue print* berikut ini :

Tabel 1. *Blue Print* Skala Prokrastinasi

KOMPONEN	AITEM		Total	BOBOT
	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1. perilaku penundaan	4	4	8	25%
2. menghasilkan perilaku di bawah standar	4	4	8	25%
3. melibatkan tugas yang dipersepsikan penting	4	4	8	25%
4. menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan	4	4	8	25%
JUMLAH	16	16	32	100%

Setiap komponen dalam skala prokrastinasi terdapat aitem–aitem yang berbentuk mendukung pernyataan atau *favourable* dan aitem-aitem yang berbentuk tidak mendukung atau *unfavourable*. Adapun sistem penilaian yang digunakan adalah model skala Likert yang menggunakan empat kategori meliputi pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sistem penilaian untuk jawaban *favourable* adalah : Sangat Sesuai (SS) = 4, Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Sedangkan aitem yang berbentuk

unfavourable, sistem penilaiannya sebagai berikut : Sangat Sesuai (SS) = 1, Sesuai (S) = 2, Tidak Sesuai (TS) = 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4.

2. Skala *Self Monitoring* (Skala SM)

Pembuatan skala *Self Monitoring* bertujuan untuk mengukur seberapa tinggi-rendahnya tingkat *Self Monitoring* pada karyawan. Skala SM disusun berdasarkan komponen-komponen dari Briggs & Cheek (Snyder & Gangestad, 1986, h.126) :

a. *Expressive self control*, yaitu berhubungan dengan kemampuan untuk secara aktif mengontrol tingkah lakunya. Individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi suka mengontrol tingkah lakunya agar terlihat baik.

Adapun ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- 1) *Acting*, termasuk didalamnya kemampuan untuk bersandiwara, berpura-pura, dan melakukan kontrol ekspresi baik secara verbal maupun non verbal serta kontrol emosi.
- 2) *Entertaining*, yaitu menjadi penyegar suasana.
- 3) Berbicara di depan umum secara spontan.

b. *Social Stage Presence*, yaitu kemampuan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, kemampuan untuk mengubah-ubah tingkah laku dan kemampuan untuk menarik perhatian sosial. Ciri-cirinya adalah:

- 1) Ingin tampil menonjol atau menjadi pusat perhatian.
- 2) Suka melucu.

- 3) Suka menilai kemudian memprediksi secara tepat pada suatu perilaku yang belum jelas.
- c. *Other directed self present*, yaitu kemampuan untuk memainkan peran seperti apa yang diharapkan oleh orang lain dalam suatu situasi sosial, kemampuan untuk menyenangkan orang lain dan kemampuan untuk tanggap terhadap situasi yang dihadapi. Ciri-cirinya adalah:
- 1) Berusaha untuk menyenangkan orang lain.
 - 2) Berusaha untuk tampil menyesuaikan diri dengan orang lain (*conformity*).
 - 3) Suka menggunakan topeng untuk menutupi perasaannya.

Skala ini terdiri dari 36 aitem, dimana komponen *expressive self control* terdiri dari 12 aitem; komponen *social stage presence* terdiri dari 12 aitem; dan komponen *other directed self present* terdiri dari 12 aitem .

Adapun rincian jumlah aitem dari masing-masing komponen agar dapat lebih jelas dapat dilihat dalam tabel dua berikut ini :

Tabel 2. Blue Print Skala Self Monitoring

KOMPONEN	AITEM		Total	BOBOT
	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1. <i>Expressive self control</i>	6	6	12	33,33%
2. <i>Social stage presence</i>	6	6	12	33,33%
3. <i>Other directed self present</i>	6	6	12	33,33%
JUMLAH	18	18	36	99,99 % \approx 100%

Setiap komponen dalam skala *self monitoring* terdapat aitem–aitem yang berbentuk mendukung pernyataan atau *favourable* dan aitem–aitem yang berbentuk tidak mendukung atau *unfavourable*. Adapun sistem penilaian yang digunakan adalah model skala Likert yang menggunakan empat kategori

meliputi pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sistem penilaian untuk jawaban *favourable* adalah : Skor tertinggi terletak pada jawaban Sangat Sesuai (SS) skornya adalah 4, Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Sedangkan aitem yang berbentuk *unfavourable*, sistem penilaiannya sebagai berikut : Skor tertinggi 4 yang terletak pada jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS) = 3, Sesuai (S) = 2, dan Skor terendah 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS).

Skala P dan Skala SM menggunakan sistem penilaian dengan pilihan ganda model Likert, yang menggunakan empat kategori pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Hal ini dengan mempertimbangkan tiga alasan yang dikemukakan oleh De Vellis (1991, h.69), yaitu :

1. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit untuk diartikan sebagai setuju atau tidak setuju. Kategori jawaban yang mempunyai arti ganda tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen.
2. Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tengah tersebut (*central tendency effect*) bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. Maksud kategorisasi SS, S, TS, STS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subjek ke salah satu kutub.

Berdasarkan tabel 1 dan 2 dapat dilihat bahwa komposisi perbandingan bobot tiap-tiap komponen pada skala P dan skala *SM* adalah sama. Hal ini sesuai

dengan pendapat Azwar (1999, h.24), yang menyatakan bahwa apabila tidak diperoleh alasan untuk menganggap adanya sebagian komponen yang lebih signifikan dibandingkan dengan komponen lainnya, maka semua komponen lebih baik diberi bobot yang sama.

E. Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda aitem adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh setiap skala (Azwar, 1999, h.7). Daya beda aitem menunjukkan sejauhmana aitem mampu membedakan antara kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Daya beda aitem dinyatakan oleh korelasi antara distribusi skor tes yang bersangkutan dengan skor tes suatu kriteria. Kriteria daya beda aitem dapat berupa tes lain yang mengukur atribut yang sama. Namun, tidak adanya skor kriteria yang dapat dikorelasikan dengan hasil penelitian nantinya maka peneliti melakukan uji daya beda atau uji korelasi aitem total. Uji daya beda aitem dilakukan dengan menguji konsistensi antara nilai aitem dengan nilai aitem total, yang dikenal dengan indeks daya beda aitem. Koefisien korelasi aitem dengan skor total harus signifikan dan untuk memperoleh skor totalnya maka digunakanlah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Nilai koefisien dianggap memuaskan atau tidak, penilaiannya dikembalikan kepada pemakai tes atau pihak yang berkepentingan. Namun pada umumnya koefisien korelasi dengan nilai 0,30 ke atas dianggap sudah memuaskan dan dapat diterima (Azwar, 1999, h.65). Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor

total berarti semakin tinggi pula konsistensi antara aitem tersebut dengan skor total yang diperoleh, yang berarti semakin tinggi pula daya bedanya. Apabila koefisien korelasinya rendah mendekati nol maka itu berarti fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur tes dan daya bedanya pun tidak baik. Bahkan apabila koefisien korelasi berharga negatif, maka dapat diartikan terdapat cacat serius pada aitem yang bersangkutan.

Perhitungan untuk mencari indeks daya beda aitem dilakukan secara komputasi dengan bantuan fasilitas program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) for windows versi 10.0.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (1999, h.83) reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas selanjutnya pada aplikasinya dinyatakan oleh koefisien reliabilitas, yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, 00. Koefisien reliabilitas inilah yang dapat menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, 00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan semakin kecil kesalahan pengukuran. Sebaliknya koefisien reliabilitas yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya dan semakin besar kesalahan pengukuran.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien Alpha. Teknik koefisien alpha dapat memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan harga reliabilitas yang sebenarnya. Azwar (1999, h.87) juga

menyebutkan problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas tes ulang dapat dihindari dengan menggunakan teknik ini.

Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 10.0.

F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa angka-angka sehingga diolah dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik didasarkan pada perhitungan yang teratur, teliti, dan tepat sehingga dapat memberikan hasil yang obyektif. Adapun metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Menurut Moh. Nazir (2003, h.458) teknik analisis regresi sederhana berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel tergantung. Moh. Nazir juga menyatakan bahwa teknik analisis regresi dapat digunakan untuk mengestimasi, yang dalam hal ini meramalkan pengaruh variabel *self monitoring* terhadap variabel prokrastinasi, tidak hanya sebatas untuk menguji keeratan hubungan antara variabel *self monitoring* dengan variabel prokrastinasi. Peneliti juga dapat mencari seberapa besar sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel *self monitoring* terhadap variabel prokrastinasi melalui metode ini.

Adapun metode analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan fasilitas program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 10.0.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan tetap, yaitu individu yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, dan diberi penghasilan menurut ketentuan yang berlaku di perseroan, pada PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran. Perusahaan ini terletak di Jalan Jendral Sudirman Km.23 Ungaran.

PT PLN (persero) Region Jateng DIY pada awal berdirinya, sekitar tahun 1982, bernama PT PLN (persero) Unit Pengatur Beban (UPB). Adanya Surat Keputusan Direksi PT PLN (persero) Nomor 0923.K/023/DIR/1995 pada tanggal 2 Oktober 1995 kemudian berubah nama menjadi PT PLN (persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B). Perkembangan terakhir menyebutkan bahwa dengan adanya Surat Keputusan Direksi PT PLN (persero) Nomor 257.K/010/DIR/2000 pada tanggal 2 Nopember 2000 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja unit investasi, maka berubah lagi menjadi PT PLN (persero) Region Jateng DIY. Region yang dimaksudkan di sini hanya merupakan istilah dan bukan menunjukkan suatu kawasan.

Ide awal pembentukan region ini dimaksudkan untuk memberikan peningkatan kekuatan organisasi P3B (Sektor dan UPB) terutama dalam kedudukannya sebagai mitra bagi PLN Distribusi sehingga dirasa perlu untuk memberdayakan unit-unit organisasi P3B, yakni melalui pembentukan organisasi

region. Region ini merupakan gabungan dari sektor-sektor dan UPB dengan fungsi utama sebagai operator sistem dan pengelola transmisi sehingga diharapkan juga kualitas pelayanan terhadap pelanggan baik di sisi perusahaan pembangkit maupun distribusi akan meningkat.

PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran, sebagaimana PT PLN yang lain, memiliki pekerja, yaitu karyawan dan tenaga kerja bukan karyawan. Tenaga kerja bukan karyawan yang dimaksudkan disini adalah individu yang bekerja di perseroan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Perusahaan ini sesungguhnya memiliki pekerja di atas 150 orang tetapi yang termasuk karyawan dan menduduki jabatan dalam susunan organisasi PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran, hanya berjumlah 148 orang, dengan tingkat pendidikan minimal SLTA/sederajatnya.

Berdasarkan Surat Keputusan *General Manager* P3B Nomor 023.K/GM-P3B/2005 pada tanggal 4 Mei 2005 maka karyawan PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran terbagi dalam lima bidang, yaitu :

a. Bidang Enjinering

Karyawan yang termasuk dalam bidang ini berjumlah 24 orang, termasuk manager bidangnya. Bidang Enjinering ini bertanggung jawab atas kegiatan perencanaan dan pengembangan sistem penyaluran tenaga listrik di Region, mencakup penyusunan rencana kerja Region, kajian pengembangan sistem penyaluran tenaga listrik, pengembangan proteksi, meter, dan pengelolaan kinerja Region.

b. Bidang Konstruksi

Karyawan yang termasuk dalam bidang ini berjumlah 11 orang, termasuk manager bidangnya. Bidang Konstruksi bertanggung jawab atas pelaksanaan pengadaan dan konstruksi sistem penyaluran tenaga listrik di region yang menggunakan anggaran investasi, mencakup pengendalian, pengadaan, dan konstruksi gardu induk dan transmisi, pengelolaan logistik serta pengelolaan administrasi teknik.

c. Bidang Operasi dan Pemeliharaan

Karyawan yang termasuk dalam bidang ini berjumlah 49 orang, termasuk manager bidangnya. Bidang operasi dan pemeliharaan bertanggung jawab atas pengendalian operasi sistem penyaluran 150 dan 70 kV serta pemeliharaan sistem penyaluran region, mencakup penyusunan rencana operasi; pengendalian operasi, analisa dan evaluasi operasi sistem; pemeliharaan dan evaluasi pemeliharaan gardu induk dan transmisi; pemeliharaan dan evaluasi pemeliharaan proteksi dan meter; pengelolaan lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja serta tata laksana pergudangan.

d. Bidang Keuangan dan Niaga

Karyawan yang termasuk dalam bidang ini berjumlah 21 orang, termasuk manager bidangnya. Bidang keuangan dan niaga bertanggung jawab atas perencanaan anggaran, pengelolaan, dan pengendalian keuangan region, yang mencakup penyusunan rencana, evaluasi anggaran, dan analisa komersial, pengelolaan hutang-piutang, pengelolaan sistem manajemen keuangan dan akuntansi serta penyusunan akuntansi dan laporan keuangan region.

e. Bidang SDM dan Administrasi

Karyawan yang termasuk dalam bidang ini berjumlah 43 orang, termasuk manager bidangnya. Bidang SDM dan administrasi bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, penyusunan proses bisnis dan pengelolaan sistem manajemen mutu, pengelolaan kegiatan yang menyangkut masalah hukum, hubungan masyarakat, dan mengembangkan komunitas, pengelolaan kegiatan administrasi, kesekretariatan, layanan fasilitas, keamanan, serta pengelolaan dan penerapan sistem teknologi informasi.

Untuk lebih jelasnya, bagan Struktur Organisasi PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran dapat dilihat pada lampiran K.

Aktivitas para karyawan pada PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran setiap harinya dimulai pada pukul 07.30 dan berakhir pada pukul 16.00 WIB, dengan memberlakukan sistem lima hari kerja, yaitu hari Senin sampai dengan Jumat, kecuali hari tersebut merupakan hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar penelitian berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan. Persiapan penelitian ini meliputi pengajuan izin kepada pihak manajemen PT PLN (persero) Region Jateng DIY dan penyusunan skala yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Skala disusun untuk mengukur variabel Prokrastinasi dan variabel *Self Monitoring*, uji coba

skala, analisis daya beda aitem, dan reliabilitas serta penyusunan kembali skala pasca uji coba sebagai skala yang nantinya akan digunakan dalam penelitian.

a. Persiapan Perijinan

Pengajuan izin penelitian dilakukan dengan menyerahkan surat izin tertuju kepada Manager Region PT PLN (persero) Region Jateng DIY pada tanggal 6 Februari 2006 yang bernomor 140/J07.1.16/AK/2006, perihal permohonan izin penelitian. Penyerahan izin tersebut disertai dengan proposal penelitian berikut skala yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini agar sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran. Permohonan izin disetujui tiga hari kemudian, yakni pada tanggal 10 Februari 2006. Selanjutnya, pihak manajemen PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran hanya memberikan waktu untuk jadwal uji coba skala dan jadwal penelitian terhitung mulai tanggal 10 Februari 2006 hingga 17 Februari 2006, dengan pertimbangan agar tidak terlalu lama mengganggu jam kerja para karyawan.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Setelah mendapatkan izin, peneliti langsung memulai tahap uji coba skala. Pelaksanaan uji coba skala berlangsung selama dua hari, yaitu pada tanggal 10 dan 13 Februari 2006 mulai pukul 09.30 sampai dengan pukul 16.00 WIB di PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran, dengan jumlah subjek sebanyak 35 orang, yang dilakukan secara individual. Peneliti dalam

pengambilan data didampingi oleh salah satu staf bidang SDM dan administrasi.

Peneliti menjelaskan terlebih dahulu tata cara pengisian skala kepada masing-masing subjek sebelum mengisinya agar tidak terjadi kesalahan. Pengisian skala dilakukan di ruang masing-masing subjek sehingga peneliti harus berpindah dari satu ruang ke ruang yang lainnya. Pada saat pengembalian skala, tidak lupa peneliti langsung memeriksa kembali satu demi satu apakah semua lembar identitas telah diisi lengkap dan apakah semua aitem telah lengkap terjawab dengan masih disaksikan oleh subjek yang bersangkutan. Tujuannya adalah apabila data yang didapatkan belum lengkap maka peneliti meminta kepada subjek untuk langsung melengkapinya pada saat itu juga.

Skala yang telah diisi oleh para subjek tersebut kemudian dianalisis untuk melihat aitem-aitem yang valid dan gugur, dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* melalui program komputer *SPSS* versi 10.0. Di bawah ini akan peneliti sajikan perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas dari masing-masing skala.

1) Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Prokrastinasi

Skala Prokrastinasi sebelum uji coba terdiri atas 32 aitem yang dipakai untuk mengungkap komponen-komponen dari prokrastinasi. Adapun sebaran aitem skala Prokrastinasi untuk uji coba dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Sebaran Aitem Skala Prokrastinasi

KOMPONEN	FAVORABLE	UNFAVORABLE	Total	%
1. Perilaku penundaan	1, 9, 17, 25	5, 13, 21, 29	8	25%
2. Menghasilkan perilaku di bawah standar	6, 14, 22, 30	2, 10, 18, 26	8	25%
3. Melibatkan tugas yang dipersepsikan penting oleh individu	3, 11, 19, 27	7, 15, 23, 31	8	25%
4. Menghasilkan keadaan emosional yang Tidak menyenangkan	8, 16, 24, 32	4, 12, 20, 28	8	25%
TOTAL	16	16	32	100%

Skala Prokrastinasi untuk uji coba terdiri atas 32 aitem. Batas daya beda yang digunakan pada skala ini adalah 0,3. Sesungguhnya nilai koefisien dianggap memuaskan atau tidak, penilaiannya tergantung kepada peneliti. Namun pada umumnya, berdasarkan pernyataan Azwar (1999, h.65), koefisien korelasi dengan nilai 0,3 ke atas dianggap sudah memuaskan dan dapat diterima. Ringkasan selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Prokrastinasi

Skala	Rlx Min	Rlx Max	Koefisien Reliabilitas
Sebelum uji coba	-0,2491	0,6533	0,8567
Setelah uji coba	0,3133	0,6663	0,8993

Berdasarkan hasil analisis diperoleh sebanyak 25 aitem valid dan sebanyak 7 aitem gugur. Tujuh aitem yang gugur tersebut memiliki koefisien korelasi daya beda aitem yang rendah, yakni di bawah 0,30.

Sementara itu koefisien reliabilitas penelitian ini yang dihitung dengan menggunakan teknik komputasi *Alpha-Cronbach* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,8993. Hasil uji daya beda aitem dan reliabilitas skala Prokrastinasi secara lengkap dapat dilihat pada lampiran B. Adapun aitem-aitem yang valid dan gugur pada skala Prokrastinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Pada Skala Prokrastinasi

KOMPONEN	FAVORABLE		UNFAVORABLE		Total	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	V	G
1. Perilaku penundaan	1, 25	9, 17	5, 13, 21, 29	-	6	2
2. Menghasilkan perilaku di bawah standar	6, 14, 22, 30	-	2, 10, 18	26	7	1
3. Melibatkan tugas yang dipersepsikan penting oleh individu	3, 11, 19, 27	-	23, 31	7, 15	6	2
4. Menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan	16, 32	8, 24	4, 12, 20, 28	-	6	2
TOTAL	12	4	13	3	25	7

Keterangan : V : Valid
G : Gugur

Setelah diketahui aitem-aitem yang valid dan telah diketahui bahwa skala Prokrastinasi ini juga reliabel, maka aitem-aitem tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Adapun penyusunan kembali aitem-aitem yang valid adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Sebaran Aitem Valid Skala Prokrastinasi

KOMPONEN	FAVORABLE	UNFAVORABLE	Total	%
1. Perilaku penundaan	1, (25) 9	5, 13, (21) 20, (29) 24	6	24%
2. Menghasilkan perilaku di bawah standar	6, 14, (22) 21, (30) 25	2, 10, (18) 17	7	28%
3. Melibatkan tugas Yang dipersepsikan penting oleh individu	3, 11, (19) 18, (27) 22	(23) 7, (31) 15	6	24%
4. Menghasilkan keadaan emosional yang Tidak menyenangkan	(16) 8, (32) 16	4, 12, (20) 19, (28) 23	6	24%
TOTAL	12	13	25	100%

Keterangan : dalam () : nomor lama
Tanpa () : nomor baru

2) Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala *Self Monitoring*

Skala *Self Monitoring* sebelum uji coba berjumlah 36 aitem yang dipakai untuk mengungkap komponen-komponen dari *Self Monitoring*. Adapun sebaran aitem skala *Self Monitoring* untuk uji coba dapat dilihat dalam tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala *Self Monitoring*

KOMPONEN	FAVORABLE	UNFAVORABLE	Total	%
1. <i>Expressive Self Control</i>	1,7,13,19,25,31	4,10,16,22,28,34	12	33,33 %
2. <i>Social Stage Presence</i>	5,11,17,23,29,35	2,8,14,20,26,32	12	33,33 %
3. <i>Other Directed Self Present</i>	3,9,15,21,27,33	6,12,18,24,30,36	12	33,33%
TOTAL	18	18	36	99,99 % \approx 100 %

Skala *Self Monitoring* untuk uji coba berjumlah 36 aitem. Seperti pada skala Prokrastinasi, daya beda yang digunakan adalah 0,3. Adapun ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas dari skala *Self Monitoring* adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala *Self Monitoring*

Skala	Rlx Min	Rlx Max	Koefisien Reliabilitas
Sebelum uji coba	-0, 1128	0, 6620	0, 9083
Setelah uji coba	0, 3054	0, 6801	0, 9231

Perhitungan reliabilitas alat ukur menghasilkan koefisien *Alpha* sebesar 0,9231 menunjukkan bahwa Skala *Self Monitoring* tersebut layak digunakan untuk penelitian. Hasil uji daya beda aitem dan reliabilitas skala *Self Monitoring* secara lengkap dapat dilihat pada lampiran B sehingga aitem-aitem yang valid dapat digunakan untuk penelitian. Peneliti menyusun kembali aitem valid menjadi Skala *Self Monitoring* untuk penelitian berjumlah 30 aitem meliputi 13 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*. Adapun aitem-aitem yang valid dan gugur pada skala *Self Monitoring* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Skala *Self Monitoring*

KOMPONEN	FAVORABLE		UNFAVORABLE		Total	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	V	G
1. <i>Expressive Self Control</i>	1, 7, 13, 25	19, 31	4, 16, 22, 28 34	10	9	3
2. <i>Social Stage Presence</i>	5,17, 29, 35	11, 23	2, 8, 14, 20 26, 32	-	10	2
3. <i>Other Directed Self Present</i>	3, 9, 21, 27 33	15	6, 12, 18, 24 30, 36	-	11	1
TOTAL	13	5	17	1	30	6

Keterangan : V : valid

G : gugur

Setelah diketahui aitem-aitem yang valid dan juga telah diketahui bahwa skala *Self monitoring* adalah reliabel maka 30 aitem yang dinyatakan valid tersebut dapat digunakan lebih lanjut untuk penelitian. Penyusunan kembali aitem-aitem yang valid tersebut nampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 10. Sebaran Aitem Valid Skala *Self Monitoring*

KOMPONEN	FAVORABLE	UNFAVORABLE	Total	%
1. <i>Expressive Self Control</i>	1, 7, 13, (25) 19	4, (16) 10, (22) 16 (28) 22, (34) 27	9	30%
2. <i>Social Stage Presence</i>	5, (17) 11, (29) 17 (35) 23	2, 8, 14, 20 (26) 25, (32) 29	10	33, 33 %
3. <i>Other Directed Self Present</i>	3, 9, (21) 15 (27) 21, (33) 26	6, 12, 18, 24 (30) 28, (36) 30	11	36, 67 %
TOTAL	13	17	30	100%

Keterangan : Dalam () : nomor lama
Tanpa () : nomor baru

3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama empat hari terhitung mulai tanggal 15 Februari 2006 hingga 17 Februari 2006, dengan jumlah subjek sebanyak 89 orang. Hal ini berdasarkan teknik *proportional sampling*. Prosedur yang ditempuh dilakukan dengan jalan mengambil subjek yang terdapat pada masing-masing bidang yang ada di PT PLN Region Jateng DIY sesuai dengan proporsi atau perimbangannya.

Tahap pertama menentukan besarnya jumlah sampel penelitian, yaitu sebanyak 60 % dari populasi, yaitu 89 orang. Tahap kedua, sesuai dengan pendapat Winarsunu (2002, h.14) untuk memperoleh perimbangan dari masing-masing bidang, dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan :

JSB = Jumlah Sampel Bagian
JST = Jumlah Sampel Total
JPB = Jumlah Populasi Bagian
JPT = Jumlah Populasi Total

$$JSB_{enjinering} = \frac{89}{148} \times 24 \text{orang}$$

$$= 14 \text{ orang (dibulatkan)}$$

$$JSB_{konstruksi} = \frac{89}{148} \times 11 \text{orang}$$

$$= 7 \text{ orang (dibulatkan)}$$

$$JSB_{ophar} = \frac{89}{148} \times 49 \text{orang}$$

$$= 29 \text{ orang (dibulatkan)}$$

$$JSB_{kenia} = \frac{89}{148} \times 21 \text{orang}$$

$$= 13 \text{ orang (dibulatkan)}$$

$$JSB_{SDM} = \frac{89}{148} \times 43 \text{orang}$$

$$= 26 \text{ orang (dibulatkan)}$$

Tahap selanjutnya, peneliti kemudian memberikan skala pada subjek penelitian yang telah terpilih. Tetapi sebelum pengisian skala, peneliti menjelaskan tata cara pengisian skala kepada para subjek.

Selama proses pengambilan data, seperti halnya ketika tahap uji coba skala maka peneliti didampingi oleh salah seorang staf dari bidang SDM dan administrasi agar pelaksanaan penelitian berjalan lebih lancar dan mudah.

Tahap terakhir, skala yang telah diisi oleh subjek diperiksa langsung oleh peneliti, untuk menghindari tidak lengkapnya identitas maupun aitem yang belum dijawab lengkap.

B. Sampel Penelitian

Karyawan yang bekerja pada PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran, yang masuk dalam susunan organisasi berjumlah 148 orang. Tiap bidang memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda, sesuai dengan keahliannya masing-masing

sehingga untuk menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik *proportional sampling*.

Berdasarkan teknik *proportional sampling* maka karyawan yang menjadi sampel penelitian secara keseluruhan dari berbagai bidang yang ada, berjumlah 89 orang, dengan tiap bidang memiliki proporsi tertentu. Rinciannya adalah bidang enjinereng berjumlah 14 orang, konstruksi berjumlah 7 orang, operasi dan pemeliharaan berjumlah 29 orang, keuangan dan niaga berjumlah 13 orang, serta bidang SDM dan administrasi berjumlah 26 orang.

Karyawan laki-laki maupun perempuan menjadi sampel penelitian dengan pertimbangan agar dapat mengetahui perbedaan tingkat prokrastinasi dan *self monitoring*-nya. Usia berkisar antara 20 sampai dengan 55 tahun, dengan tingkat pendidikan yang bervariasi mulai SLTA/SMEA/STM hingga S1. Masa kerjanya pun bervariasi antara 1 tahun hingga 35 tahun. Deskripsi sampel penelitian secara terperinci dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel 11. Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	73	82,02 %
2	Perempuan	16	17,98 %
	T O T A L	89	100%

Tabel 12. Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	%
1	21-30 tahun	6	6,74 %
2	31-40 tahun	11	12,36 %
3	41-50 tahun	45	50,56 %
4	51-60 tahun	27	30,34 %
	T O T A L	89	100%

Tabel 13. Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Tingkat Pendidikan

No.	TINGKAT PENDIDIKAN	Jumlah	%
1	SLTA	33	37,07 %
2	SMEA	2	2,25 %
3	STM	5	5,62 %
4	D3	22	24,72 %
5	S1	27	30,34 %
	T O T A L	89	100%

Tabel 14. Sampel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	%
1	1-10 tahun	6	6,74 %
2	11-20 tahun	12	13,48 %
3	21-30 tahun	51	57,31 %
4	31-40 tahun	20	22,47 %
	T O T A L	89	100%

Tabel 15. Sampel Penelitian Berdasarkan karakteristik Bidang Pekerjaan

No.	Bidang	Jumlah	%
1	Enjinerig	14	15,73 %
2	Konstruksi	7	7,87 %
3	Ophar	29	32,58 %
4	Kenia	13	14,61 %
5	SDM	26	29,21 %
	T O T A L	89	100%

Adapun dasar pertimbangan peneliti memilih PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran adalah sebagai berikut :

1. Memiliki jumlah karyawan yang memadai dan sesuai dengan karakteristik penelitian sehingga memenuhi syarat untuk dijadikan tempat penelitian.
2. Lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga mempermudah peneliti dalam proses pengambilan data. Faktor penghematan waktu, tenaga, dan biaya juga mendukung peneliti untuk memilih perusahaan ini.

3. Adanya izin dari pihak manajemen PT PLN (persero) Region Jateng DIY sehingga mempermudah peneliti dalam proses pengambilan data.
4. Belum pernah digunakan untuk meneliti “Hubungan *Self Monitoring* dengan Prokrastinasi pada karyawan”.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi

Uji asumsi terlebih dahulu dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi ini meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan agar dapat diketahui.

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* menggunakan program *SPSS* versi 10.0. Hasil uji normalitas dari variabel Prokrastinasi adalah K-S Z = 0,674 dengan $p > 0,05$. Sedangkan hasil uji normalitas dari variabel *Self Monitoring* adalah K-S Z = 0,956 dengan $p > 0,05$. Untuk lebih jelasnya, hasil uji normalitas kedua skala penelitian tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Variabel Prokrastinasi dan Variabel *Self Monitoring*

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	P ($p > 0,05$)	Bentuk
1. Prokrastinasi	0,674	0,754	Normal
2. <i>Self Monitoring</i>	0,956	0,320	Normal

Hasil pada tabel di atas memperlihatkan bahwa kedua variabel penelitian ini memiliki distribusi normal. Hasil lengkapnya dapat dilihat pada lampiran E.

b. Uji Linearitas Sebaran

Uji linearitas dari hubungan antara *Self Monitoring* dengan Prokrastinasi menghasilkan $F_{lin} = 102,59838$ dengan $p = 0,0000$ ($p < 0,05$). Agar lebih jelas, hasil uji linearitas hubungan antara *Self Monitoring* dengan Prokrastinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 17. Hasil Uji Linearitas Variabel Prokrastinasi dengan Variabel *Self Monitoring*

Nilai F	Signifikansi	P
102, 59838	0, 0000	$p < 0,05$

Dari tabel di atas nampak bahwa hubungan antara *Self Monitoring* dengan Prokrastinasi adalah linear sehingga model analisis regresi linear dapat digunakan untuk memprediksikan hubungan antara variabel *Self Monitoring* dengan Prokrastinasi. Hasil lengkap dapat dilihat pada lampiran F.

2. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana, dengan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS* versi 10.0 diperoleh hasil skor $r_{xy} = - 0,736$ dengan $p < 0,05$ ($p = 0,000$). Arah hubungan yang negatif pada angka koefisien korelasi yakni $- 0,736$ menunjukkan bahwa

semakin tinggi *self monitoring* maka akan semakin rendah prokrastinasi, begitu juga sebaliknya semakin rendah *self monitoring* maka akan semakin tinggi prokrastinasi. Tingkat signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan, diterima. Untuk lebih jelasnya, perhitungan statistik selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 18. Deskripsi Statistik Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi	54,36	5,878	89
<i>Self Monitoring</i>	83,45	6,666	89

Tabel 19. Rangkuman Analisis Regresi Sederhana untuk Variabel Penelitian

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1645,319	1	1645,319	102,598	0,000
	Residual	1395,176	87	16,037		
	Total	3040,494	88			

Tabel 20. Koefisien Determinasi Penelitian

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0,736	0,541	0,536	4,005

Berdasarkan tabel 20 terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R square* adalah 0,541. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian mengenai *self monitoring* dengan prokrastinasi memiliki sumbangan efektif sebesar 54,1%. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa

tingkat konsistensi variabel prokrastinasi sebesar 54, 1 % dapat diprediksikan oleh *self monitoring*, sisanya yakni sebesar 45, 9 % ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Tabel 21. Koefisien Persamaan Garis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	108,492	5,361		20,237	,000
Self Monitoring	-,649	,064	-,763	-10,129	,000

Berdasar tabel 21 terlihat bahwa harga beta nol 108,492 (a) dan harga beta satu (b) adalah -0,649, maka persamaan garis regresi antara *self monitoring* dan prokrastinasi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 108,492 - 0,649X$$

Persamaan Regresi diatas dapat diartikan bahwa nilai *Self Monitoring* bertambah 1 maka nilai rata-rata Prokrastinasi akan berkurang 0,649.

Setelah melihat skor yang diperoleh maka untuk selanjutnya dapat dilihat pula gambaran umum skor prokrastinasi dalam tabel berikut ini :

Tabel 22. Gambaran Umum Skor Variabel Prokrastinasi

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Prokrastinasi	Skor Minimum	25	34
	Skor Maksimum	100	73
	Mean	62,5	54,36
	SD	12,5	5,878

Berdasarkan tabel 22 di atas, menunjukkan bahwa mean empirik variabel Prokrastinasi lebih rendah daripada mean hipotetik ($54,36 < 62,5$) dengan standar deviasi hipotetik sebesar 12,5. Artinya, prokrastinasi pada subjek penelitian berada pada taraf rendah. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diperlihatkan gambar 1 :

Gambar 1. Kategorisasi Variabel Prokrastinasi

Sangat Rendah	Rendah 54,36	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
	43,75	56,25	68,75	81,25

Selanjutnya, gambaran umum skor *self monitoring* juga dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 23. Gambaran Umum Skor Variabel *Self Monitoring*

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Self Monitoring</i>	Skor Minimum	30	61
	Skor Maksimum	120	111
	Mean	75	83,45
	SD	15	6,666

Berdasarkan tabel 23 dapat terlihat bahwa mean empirik variabel *self monitoring* pada subjek penelitian lebih tinggi daripada mean hipotetiknya ($83,45 > 75$) dengan standar deviasi hipotetik sebesar 15. Artinya, subjek penelitian memiliki *self monitoring* pada taraf yang tinggi. Berikut ini peneliti sajikan gambar kategorisasinya pada gambar 2, yaitu :

Gambar 2. Kategorisasi Variabel *Self Monitoring*

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi 83,45	Sangat Tinggi
	52,5	67,5	82,5	97,5

Kategorisasi yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengetahui tinggi rendahnya posisi subjek penelitian terhadap variabel prokrastinasi dan variabel *self monitoring* di atas, mengacu pada rumus $x \leq \bar{x} - 1,5 SD$ untuk kategori sangat rendah, $\bar{x} - 1,5 SD < x \leq \bar{x} - 0,5 SD$ untuk kategori rendah, $\bar{x} - 0,5 SD < x \leq \bar{x} + 0,5 SD$ untuk kategori sedang, $\bar{x} + 0,5 SD < x \leq \bar{x} + 1,5 SD$

untuk kategori tinggi, $\bar{x} + 1,5 SD < x$ untuk kategori sangat tinggi yang dikemukakan oleh Azwar (1999, h.108).

3. Hasil Uji Analisis Tambahan

Peneliti juga melakukan analisis tambahan pada penelitian ini, yang berdasarkan pada identitas yang dimiliki oleh subjek penelitian, meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan bidang pekerjaan.

Tabel 24. Hasil Analisis Tambahan Variabel Prokrastinasi Berdasarkan Identitas Subjek

Identitas	Keterangan	Sig.	p
Jenis Kelamin	t = 2,044	p = 0,044	p<0,05
Usia	F = 2,600	p = 0,057	p>0,05
Tingkat Pendidikan	F = 2,769	p = 0,068	p>0,05
Masa Kerja	F = 3,203	p = 0,027	p<0,05
Bidang Pekerjaan	F = 2,637	p = 0,040	p<0,05

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat prokrastinasi secara signifikan berdasarkan perbedaan usia ($p=0,057$; $p>0,05$). Taraf signifikansi sebesar 0,068 ($p>0,05$) dan $F=2,769$ menunjukkan juga bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat prokrastinasi secara signifikan berdasarkan tingkat pendidikan. Berbeda halnya apabila dilihat berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan bidang pekerjaan, maka terdapat perbedaan tingkat prokrastinasi yang signifikan.

Taraf signifikansi sebesar $p=0,044$ ($p<0,05$) dan t hitung sebesar 2,044 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat prokrastinasi yang signifikan berdasarkan jenis kelamin. Besarnya F hitung sebesar 3,203 dengan signifikansi 0,027 ($p<0,05$), juga berarti terdapat perbedaan tingkat prokrastinasi yang signifikan berdasarkan masa kerja. Begitu juga berdasarkan bidang pekerjaan, F

hitung sebesar 2,637 dengan signifikansi $p=0,040$ ($p<0,05$), berarti terdapat perbedaan tingkat prokrastinasi yang signifikan. Berdasarkan hasil uji analisis tambahan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel prokrastinasi juga dipengaruhi oleh jenis kelamin, masa kerja, dan bidang pekerjaan karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan, dengan nilai korelasi $r_{xy} = -0,736$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Adanya tanda negatif pada skor korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self monitoring* yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka akan semakin rendah prokrastinasinya, sebaliknya semakin rendah *self monitoring* pada karyawan tersebut maka akan semakin tinggi prokrastinasi yang dilakukannya.

Individu sebagai seorang karyawan tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakannya. Bagaimana seorang karyawan menanggapi tugas dan tanggung jawabnya itu sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Anoraga (2001, h.16-17) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan memberikan tanggapan yang positif terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja di suatu perusahaan. Pertama, perusahaan dapat melakukan pendekatan psikologis dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang pada umumnya melekat pada seorang karyawan. Kedua, perusahaan menyediakan fasilitas yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan karyawan

sebagai manusia, dan bukan sekedar sebagai alat produksi. Ketiga adalah ketenangan dan kegairahan seorang karyawan.

Ketenangan dan kegairahan seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi seorang karyawan adalah bahwa tugas dan tanggung jawabnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Kedua, kemungkinan atau kesempatan seorang karyawan mendapatkan kemajuan. Ketiga, kondisi kerja yang menyenangkan. Keempat, rekan kerja yang baik. Keempat adalah kompensasi, gaji, dan imbalan.

Kompensasi, gaji, dan imbalan yang adil merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi tinggi seorang karyawan dalam bekerja (Munandar, 2001, h.332). Tentu saja seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berupaya untuk menunjukkan kinerja yang positif. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Wolters (2003, h. 179-184) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi tinggi maka prokrastinasinya rendah. Seorang karyawan dengan motivasi yang tinggi akan selalu berupaya menunjukkan kinerja yang positif di depan orang lain, dengan harapan akan mendapat penilaian yang bagus sehingga mendapatkan suatu promosi atau kenaikan pangkat. Kondisi ini mencerminkan bahwa kemungkinan seorang karyawan dengan motivasi tinggi untuk melakukan prokrastinasi dapat dikatakan rendah. Menurut Brehm & Kassin (1993, h.87) adanya upaya untuk menunjukkan kinerja yang positif di depan orang lain tersebut merupakan salah satu ciri yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan *self monitoring* tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *self*

monitoring memiliki hubungan dengan prokrastinasi sesuai dengan hasil penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa tingkat prokrastinasi pada karyawan adalah rendah. Kondisi ini ditunjukkan oleh adanya skor mean empirik sebesar 54,36, lebih rendah dari skor mean hipotetik, yaitu 62,5 dengan nilai standar deviasi sebesar 12,5. Rendahnya tingkat prokrastinasi pada karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Prokrastinasi merupakan suatu fenomena yang dapat menunjukkan bahwa seorang individu menolak untuk mengerjakan suatu tanggung jawab, seperti tugas dan keputusan, dalam kerangka waktu yang tepat. Hal ini tidak lazim untuk kebanyakan orang melakukan suatu penundaan sewaktu-waktu, namun untuk sebagian orang prokrastinasi merupakan suatu masalah yang menyebabkan ketidaknyamanan psikologis (Ferrari, 1995, h.8).

Prokrastinasi itu sendiri sebagai suatu perilaku melibatkan berbagai hal yang dapat mempengaruhinya. Penelitian yang dilakukan oleh Jackson et al (2003, h.23) menunjukkan bahwa persepsi terhadap masa depan dapat mempengaruhi tingkat prokrastinasi seorang individu. Seseorang yang memiliki persepsi tinggi terhadap masa depannya maka tingkat prokrastinasinya akan rendah. Rendahnya tingkat prokrastinasi pada penelitian ini diduga juga dipengaruhi oleh tingginya persepsi para karyawan terhadap masa depannya,

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan subjek penelitian para karyawan di PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran, suatu perusahaan yang besar dengan berbagai tunjangan yang sangat menjanjikan. Perusahaan ini

telah membuat suatu kesepakatan kerja bersama dengan para karyawannya, yang diwakili oleh serikat pekerja dalam perusahaan ini, yang didalamnya mengatur segala hak dan kewajiban masing-masing pihak. Penghasilan, jaminan sosial, dan bantuan pinjaman juga telah dibuat kesepakatannya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan ini sangat memperhatikan kebutuhan para karyawannya. Adanya berbagai kebutuhan yang dimiliki oleh seorang karyawan, yang dapat dipenuhi oleh perusahaan ini, dapat membangun persepsi yang positif pada diri seorang karyawan mengenai adanya jaminan masa depannya di perusahaan. Tentu saja persepsi ini dapat memotivasi seorang karyawan untuk berperilaku kerja yang efisien dan efektif demi kepentingan perusahaan. Adanya upaya pada diri individu untuk menunjukkan kinerja yang positif di depan orang lain merupakan salah satu ciri dari aspek kepribadian, yaitu *self monitoring* yang tinggi (Brehmn & Kassin, 1993, h.87). Karyawan yang memiliki *self monitoring* tinggi dapat menunjukkan kinerja yang efisien dan efektif sehingga produktivitasnya pun dapat meningkat dan tingkat prokrastinasinya rendah. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila tingkat prokrastinasi karyawan pada penelitian ini rendah.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa tingkat *self monitoring* pada karyawan termasuk dalam kategori tinggi, yang ditunjukkan dengan skor mean empirik sebesar 83,45 lebih besar dari skor mean hipotetik, yaitu sebesar 75 dengan nilai standar deviasi hipotetik sebesar 15. Kondisi ini dapat membuktikan tingginya kesadaran karyawan mengenai pentingnya kemajuan dalam kariernya di perusahaan tempat dirinya bekerja. Tingginya tingkat *self monitoring* pada karyawan dalam penelitian ini dapat dimengerti mengingat tuntutan perusahaan

terhadap karyawan sangat tinggi guna menghadapi berbagai perubahan yang ada. Kenyataan ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996, h.62) yang menyatakan bahwa seorang karyawan dengan *self monitoring* yang tinggi akan memainkan peran dalam rangka usahanya untuk mendapatkan penilaian yang positif dari orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan kariernya.

Tingginya *self monitoring* pada karyawan dalam penelitian ini dapat menunjukkan bahwa para karyawan di PT PLN (persero) Region Jateng DIY Ungaran senantiasa mampu memainkan perannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Hal ini dimungkinkan karena perusahaan ini telah membuat suatu kesepakatan kerja bersama dengan para karyawannya dimana didalamnya diatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berdasarkan kesepakatan tersebut tentunya membawa konsekuensi bagi para karyawan maupun perusahaan untuk selalu mematuhi. Dilihat dari sisi karyawan maka dengan adanya kesepakatan tersebut, seorang karyawan dituntut untuk mampu berperan serta aktif dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan apabila ingin tetap bertahan di perusahaan ini. Oleh karena itu, untuk menyesuaikan diri dengan segala kondisi perusahaan, para karyawan dalam penelitian ini menggunakan *self monitoring* yang dimilikinya dalam bekerja.

Sumbangan variabel *self monitoring* terhadap variabel prokrastinasi, yang ditunjukkan dengan *R square* yakni sebesar 0,541 atau 54,1 % mempunyai arti bahwa tingkat konsistensi variabel prokrastinasi sebesar 54,1 % dapat diprediksikan oleh *self monitoring*, sementara sisanya sebesar 45,9 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi prokrastinasi pada

karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti motivasi, persepsi terhadap masa depan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Wolters (2003, h.179-184) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat prokrastinasi adalah motivasi. Pada penelitian ini, para karyawan mendapatkan jaminan sosial, penghasilan, dan bantuan pinjaman dari perusahaannya. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu persepsi yang positif pada diri karyawan mengenai masa depannya di perusahaan sehingga termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik dengan harapan mendapatkan penilaian yang positif juga dari perusahaan dan meningkatkan kariernya. Rendahnya tingkat prokrastinasi ini kemungkinan juga dipengaruhi oleh motivasi yang ada dalam diri para karyawan.

Faktor persepsi terhadap masa depan adalah faktor lain yang diduga mempengaruhi prokrastinasi (Jackson et al, 2003, h. 23). Para karyawan dalam penelitian ini memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya, yang telah diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara karyawan dengan perusahaan, yang senantiasa dievaluasi setiap dua tahun sekali. Hal ini dapat membangun persepsi yang positif juga pada diri karyawan mengenai masa depannya di perusahaan. Adanya persepsi positif terhadap masa depannya di perusahaan dapat juga menyebabkan perilaku kerja yang positif sehingga persepsi terhadap masa depan dapat mempengaruhi rendahnya prokrastinasi pada karyawan.

Karyawan dalam penelitian ini memiliki kesepakatan kerja dengan perusahaan, salah satunya mengenai kedisiplinan, yang meliputi kewajiban,

larangan, dan hukuman bagi karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan senantiasa berada di bawah pengawasan perusahaan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan berusaha untuk mematuhi. Lingkungan yang penuh pengawasan dalam perusahaan dapat diduga menjadi salah satu faktor rendahnya tingkat prokrastinasi karyawan. Selain itu, setiap karyawan juga memiliki tugas yang tertuang dalam program kerjanya, yang terdiri dari berbagai tahapan-tahapan tertentu sehingga karyawan dituntut untuk selalu berusaha mengerjakan tugasnya sesuai dengan tahapan tersebut. Setiap karyawan nantinya akan mendapat penilaian dari atasannya berdasarkan *performance* yang ditunjukkannya dan penilaian tersebut mempengaruhi penghargaan dan pengembangan kariernya. Hal ini dikarenakan prokrastinasi tinggi biasa terjadi pada lingkungan yang rendah pengawasan dan hanya mendasarkan hasil akhir, bukan usaha yang dilakukannya (Ferrari, 1995, h.88).

Hasil analisis tambahan pada penelitian ini, perilaku kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan, dalam hal ini prokrastinasi yang dilakukannya dalam bekerja, menunjukkan adanya perbedaan apabila dilihat berdasarkan karakteristik bidang pekerjaan. Uji beda ANOVA menunjukkan hasil $F=2,637$ dengan $p=0,040$ ($p<0,05$), yang artinya ada perbedaan tingkat prokrastinasi yang signifikan antara bidang enjineri, konstruksi, operasi dan pemeliharaan, keuangan dan niaga, serta bidang sumber daya manusia dan administrasi. Hasil uji beda dengan menggunakan ANOVA juga menunjukkan bahwa karyawan yang termasuk dalam bidang konstruksi, keuangan, dan niaga memiliki tingkat prokrastinasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan di bidang lainnya. Hal ini dapat menunjukkan

bahwa kemungkinan karyawan yang ditempatkan di bidang konstruksi, keuangan, dan niaga, antara tugas dan tanggung jawabnya kurang sesuai dengan kemampuan dan minatnya sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan kurang dapat optimal (Anoraga, 2001, h.17).

Berdasarkan hasil analisis tambahan dengan menggunakan uji beda ANOVA, diperoleh hasil $F=3,203$ dengan $p=0,027$ ($p<0,05$), artinya ada perbedaan tingkat prokrastinasi yang signifikan berdasarkan karakteristik masa kerja. Namun, apabila dilihat perbedaannya tersebut, antara karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun dengan karyawan yang memiliki masa kerja 21-30 tahun, justru karyawan dengan masa kerja 21-30 tahun tingkat prokrastinasinya lebih tinggi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan masa kerja yang lebih lama, yang berarti seharusnya memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek, justru melakukan sesuatu hal yang tidak seharusnya dilakukannya, yaitu prokrastinasi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salancik (Handoko, dkk., 2004, h.149) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama maka komitmennya akan lebih tinggi dibanding karyawan yang mempunyai masa kerja yang lebih pendek sehingga perilaku kerjanya pun akan lebih baik. Kondisi ini dapat dimungkinkan bahwa prokrastinasi sebagai suatu perilaku itu tidak hanya dipengaruhi oleh masa kerja saja, masih banyak faktor lainnya yang berperan serta di dalamnya, diantaranya jenis kelamin.

Pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat prokrastinasi juga ditemukan pada penelitian ini. Berdasarkan analisis tambahan dengan menggunakan uji t, diperoleh hasil $t=2,044$ dengan $p=0,044$, artinya ada perbedaan tingkat prokrastinasi secara signifikan berdasarkan jenis kelamin karyawan. Karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki menunjukkan tingkat prokrastinasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan.

Berdasarkan usia sampel penelitian (21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, 51-60 tahun) didapatkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat prokrastinasi secara signifikan pada karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa usia tidak mempengaruhi tingkat prokrastinasi pada karyawan. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Ferrari (1995, h.16) yang menyatakan bahwa hubungan antara prokrastinasi dengan usia sulit untuk dijelaskan.

Tingkat pendidikan sampel penelitian (SLTA, D3, S1) juga didapatkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat prokrastinasi yang signifikan pada karyawan. Kondisi ini dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak mempengaruhi tingkat prokrastinasi pada karyawan.

Berdasarkan analisis tambahan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin, masa kerja, dan bidang pekerjaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat prokrastinasi pada karyawan.

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diselesaikan oleh peneliti. Namun demikian, penelitian ini mempunyai kelemahan. Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah masih terbatasnya literatur yang membahas prokrastinasi,

terutama prokrastinasi di tempat kerja, yang menjadikan peneliti agak mengalami hambatan dalam pengerjaan penelitian ini sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

B. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self monitoring* dengan prokrastinasi pada karyawan. Kondisi ini diartikan bahwa semakin tinggi *self monitoring* pada karyawan tersebut maka akan semakin rendah prokrastinasinya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *self monitoring* pada karyawan tersebut, maka akan semakin tinggi prokrastinasinya. Sumbangan efektif variabel *self monitoring* terhadap variabel prokrastinasi adalah sebesar 54,1 % dan sisanya yakni sebesar 45,9 % ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, persepsi terhadap masa depan, dan lingkungan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh didapatkan tingkat *self monitoring* pada karyawan adalah tinggi sedangkan tingkat prokrastinasinya rendah, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan

Para karyawan diharapkan mampu mempertahankan kinerjanya selama ini dan bahkan akan lebih baik apabila dapat ditingkatkan lagi apalagi persaingan di lingkungan kerja semakin kompetitif sehingga hanya karyawan yang

berkualitaslah yang dibutuhkan oleh perusahaan demi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Hal ini mungkin bisa dilakukan dengan lebih tanggap lagi dalam menerima dan menganalisa setiap informasi baru yang berkaitan dengan pekerjaannya masing-masing.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan *self monitoring* para karyawannya dengan menyelenggarakan beberapa program peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan dan kegiatan-kegiatan efektif.

3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain yang hendak meneliti dengan topik yang sama hendaknya menggunakan subjek yang berasal dari perseroan lain seperti Pertamina dan Telkom.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. **Psikologi Kerja**. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1999. **Penyusunan Skala Psikologi**. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 1999. **Metode Penelitian**. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., & Byrne, D. 1994. **Social Psychology : Understanding Human Interaction**. Boston : Allyn and Bacon Inc.
- Baron, R. A., & Byrne, D. 1997. **Social Psychology : Understanding Human Interaction**. Boston : Allyn and Bacon Inc.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. 1990. **Behaviour in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work**. Third Edition. Boston : Allyn and Bacon Inc.
- Brehm, S. S., & Kassin, S. M. 1993. **Social Psychology**. Second Edition. New Jersey : Houghton-Mifflin Company.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. 1983. **Procrastination : Why You Do It, What to Do About It**. Massachusetts : Perseus Books.
- Chiou, J. S. 2003. The Effect of Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavior Control on Consumers Purchase Intention. The Moderating Effects of Product Knowledge and Attention to Social Comparison Information. **Proceeding National Science Council (ROC)**. Volume 9. No. 2. Page : 298-308.
- De Vellis, R. F. 1991. **Scale Development Theory and Applications**. London : Sage Publication.
- Engel, J.F., Blackwell, R.D., & Miniard, P.W. 1995. **Perilaku Konsumen**. Edisi keenam. Jilid II. Terjemahan. Alih Bahasa : F.X. Budiyanto. Jakarta : Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Erningpraja, E. D (September-Oktober, 2003). Seputar Restrukturisasi. **Koran P3B**, 2.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & Mc Cown, W. G. 1995. **Procrastination and Task Avoidance**. New York : Plenum Press.

- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. 1991. **Social Cognition**. Second Edition. Singapore : Mc Graw Hill International Editions.
- Green, L. 1982. Minority Students' Self-Control of Procrastination. **Journal of Counseling Psychology**, Vol.29, No.6, 636-644.
- Handoko, T. H., Susanto, A.B., Prama, G., Hardjana, A., Lako, A., dan Sangkala. 2004. **Strategi Organisasi**. Yogyakarta : Penerbit Amara Books.
- Hardjana, A. M. 1994. **Stres Tanpa Distres : Seni mengolah Stres**. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Ibrahim, D. N (2003, Agustus). Rakordis ke X : Menata SDM di Era Kompetisi. **Fokus**, 27.
- Jackson, T., Fritch, A., Nagasaka, T., & Pope, L. 2003. Procrastination and Perceptions of Past, Present and Future. **Individual Differences Research**, 1, 17-20.
- Jawahar, I. M. 2001. Attitudes, Self-monitoring and Appraisal Behaviors. **Journal of Applied Psychology**. Vol.86. No.5. Page 875-883.
- Kompas**. "The Man Behind The Gun" Restrukturisasi Perkeretaapian. 28 Agustus 2003.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2005. **Perilaku Organisasi**. Terjemahan. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Moh. Nazir. 2003. **Metode Penelitian**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- O'cass. 2000. A Psychometric Evaluation of a Revised Version of the Lennox and Wolfe Revised Self Monitoring Scale. **Psychology and Marketing**. Volume 17 (5). Page 397-419. Canada : John Wiley and Sons.
- Pikiran Rakyat**. PT DI Dijual ke ASEAN Setelah Restrukturisasi. 2003.
- PT PLN (persero) P3B. 2002. **Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)**.
- Rachmahana, R. S. 2002. Perilaku Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa. **Psikodimensia Kajian Ilmiah Psikologi**. Vol. 2. No. 3. Hal. 132-137.
- Raven, B.H., & Rubin, J.Z. 1983. **Social Psychology**. Second Edition. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc.

- Redaksi Buletin PLN Baru (2003, Maret). Menjawab Tantangan. **Buletin PLN Baru**, 2, 1.
- Robbins, S. P. 1996. **Perilaku Organisasi : Konsep-Kontroversi-Aplikasi**. Jilid 2. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Sapadin, L., & Maquire, J. 1996. **It's About Time : The Six Styles of Procrastination and How to Overcome Them**. New York : Penguin Books.
- Shaw, M. E., & Constanzo, P. R. 1982. **Theories of Social Psychology**. Second Edition. Tokyo : Mc Graw Hill Inc.
- Snyder, M., & Gangestad, s. 1986. On The Nature of Self Monitoring : Matters of Assessment, Matters of Validity. **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol.51, No.1, 125-139.
- Solomon, L.J., & Rothblum, E.D. 1984. Academic Procrastination : Frequency and Cognitive Behavioral Correlates. **Journal of Counseling Psychology**, Vol.31, No.4, 503-509.
- Suara Merdeka**. Sudah Rekeningnya Mahal, Padam Lagi. 20 Agustus 2005.
- Sugiarto, Siagian, D., Sunaryanto, L. T., Oetomo, D. S. 2003. **Teknik Sampling**. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Susanto, B. (2004, April). Pengukuran Kinerja di PLN Distribusi dengan Balanced Scorecard.
http://www.plnkc.or.id/library/download/attach_balance_scorecard.doc
- Tobing. E. R. L (2003, Maret). Restrukturisasi agar PLN Lebih Baik. **Buletin PLN Baru**, 2, 4.
- UU Nomor 20 tahun 2002 tentang kelistrikan.
- Watson, D.L., Tregerthan, G.D., & Frank, J. 1984. **Social Psychology : Science and Application**. Illinois : Scott, Foresman and Company.
- Widiono, E. (2003, Maret). Tugas Sejarah. **Fokus**, 11.
- Winarsunu, T. 2002. **Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan**. Malang : UMM Press.
- Wolters, C. A. 2003. Understanding Procrastination a Self-Regulated Learning Perspective. **Journal of Educational Psychology**, Vol.95, No.1, 179-187.

Wrightsman, S., & Deaux, E. 1981. **Social Psychology in the 80's**. Third Edition.
Monterey Books : Cole Publishing Co.

LAMPIRAN A
SKALA UNTUK UJI COBA

SKALA UNTUK UJI COBA

LAMPIRAN B
DAYA BEDA AITEM
DAN
RELIABILITAS

DATA UJI COBA SKALA PROKRASTINASI

NO	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
3	3	2	3	3	2	2	1	4	2	2	4	1
4	3	2	2	1	1	1	3	4	1	2	2	2
5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
6	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
7	4	2	4	1	2	4	2	4	1	4	4	1
8	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	3	1
9	2	1	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2
10	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
11	3	2	2	4	1	2	2	3	2	2	3	1
12	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2
13	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
14	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	4	1
15	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
16	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
17	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
18	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2
19	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3
20	2	2	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2
21	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2
22	3	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1
23	4	4	3	4	2	2	3	4	1	3	4	4
24	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2
25	2	1	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1
26	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1
27	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2
28	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
29	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
30	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
31	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1
32	3	2	3	1	2	2	2	4	1	2	3	1
33	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1
34	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2
35	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

DATA UJI COBA SKALA PROKRASTINASI

NO	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3
2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3
3	1	3	1	3	4	2	2	2	1	4	3	3
4	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4
5	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
6	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
7	2	4	1	4	2	2	2	3	2	4	4	4
8	2	3	2	2	3	2	2	2	1	4	3	3
9	2	3	2	4	3	2	2	1	1	3	3	3
10	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
11	1	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	4
12	2	3	2	3	4	2	1	2	1	3	3	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	4	2	2	4	2	1	1	2	4	4	3
15	1	4	1	3	3	2	2	2	1	4	4	4
16	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
17	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3
18	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
19	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2
20	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
21	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
22	1	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3
23	2	4	1	3	2	4	3	4	3	3	4	3
24	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3
25	1	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	4
26	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	4
27	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2
28	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3
29	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
30	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
31	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2
32	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4
33	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3
34	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	4
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3

DATA UJI COBA SKALA PROKRASTINASI

NO	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

1	3	2	2	1	2	3	2	3	72
2	2	2	2	2	2	3	2	3	77
3	4	2	2	1	2	4	1	3	77
4	2	2	1	2	1	2	2	3	60
5	2	2	2	2	2	2	2	2	71
6	3	2	3	2	3	2	3	3	81
7	3	2	2	2	1	4	2	4	87
8	2	2	1	2	2	3	2	2	68
9	3	2	2	2	2	3	2	2	75
10	3	2	2	2	2	3	2	3	79
11	3	2	1	1	4	3	2	3	74
12	3	2	2	2	2	3	2	3	72
13	2	2	2	2	2	2	2	3	69
14	4	1	1	2	3	4	2	3	76
15	4	1	2	1	2	3	3	3	78
16	3	2	2	2	3	3	3	3	82
17	4	1	2	1	3	3	2	2	77
18	3	2	2	2	2	2	2	3	72
19	2	2	2	2	2	3	3	3	86
20	3	2	1	2	1	3	2	2	67
21	2	2	1	2	3	3	1	1	68
22	3	1	2	1	1	2	1	3	63
23	3	1	2	2	4	4	3	4	97
24	2	2	2	2	2	3	2	3	68
25	2	1	1	1	1	2	2	2	57
26	2	2	2	1	1	1	1	3	58
27	3	2	3	2	2	3	3	3	81
28	3	2	2	2	2	3	2	4	80
29	2	2	2	2	2	2	2	3	71
30	3	2	2	2	2	3	2	2	82
31	3	1	2	1	1	3	1	3	63
32	3	2	2	2	1	3	2	3	70
33	2	2	2	1	2	3	2	2	69
34	3	2	2	1	1	3	1	1	65
35	2	2	2	2	2	2	2	2	66

PUTARAN 1**Reliability**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P01	70.4571	70.2555	.4007	.8518
P02	71.2286	70.3580	.4736	.8500
P03	70.4571	69.9613	.4960	.8493
P04	71.1143	68.2218	.4934	.8488
P05	71.3143	72.8689	.3263	.8539
P06	70.7429	70.8437	.3653	.8529
P07	70.9429	76.4084	-.1253*	.8625
P08	70.1429	75.4790	-.0264*	.8630
P09	71.4857	73.8454	.1223*	.8592
P10	71.1143	69.1042	.6533	.8459
P11	70.3143	68.2218	.6326	.8453
P12	71.3429	69.8790	.4323	.8509
P13	71.4857	71.8454	.4311	.8518
P14	70.2571	68.6672	.5776	.8468
P15	71.2571	76.0790	-.0826*	.8625
P16	70.4286	69.7815	.4816	.8496
P17	70.2857	75.0336	.0070*	.8629
P18	71.1143	70.1630	.6008	.8479
P19	71.2000	70.1647	.5131	.8492
P20	71.2000	69.5765	.5264	.8485
P21	71.3714	69.3580	.5414	.8480
P22	70.2571	69.0790	.4716	.8496
P23	70.2857	68.5630	.5719	.8468
P24	70.0857	78.1395	-.2491*	.8695
P25	70.4000	71.4235	.3368	.8536
P26	71.3429	75.5849	-.0217*	.8598
P27	71.2857	72.4454	.3460	.8534
P28	71.4571	72.6084	.3446	.8535
P29	71.1429	68.4202	.4907	.8490
P30	70.3429	68.7025	.5731	.8469
P31	71.1429	69.3025	.6006	.8469
P32	70.4286	70.3697	.3964	.8520

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 32

Alpha = .8567

PUTARAN 2

Reliability

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
6	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3
7	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2
8	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
11	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
12	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
14	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	2
15	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3
16	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
17	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
20	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
23	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
24	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1	4	1
25	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4
29	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
35	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3

DATA UJI COBA SKALA *SELF MONITORING*

NO	SM 13	SM 14	SM 15	SM 16	SM 17	SM 18	SM 19	SM 20	SM 21	SM 22	SM 23	SM 24
----	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

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

DATA UJI COBA SKALA *SELF MONITORING*

NO	SM 25	SM 26	SM 27	SM 28	SM 29	SM 30	SM 31	SM 32	SM 33	SM 34	SM 35	SM 36	SM
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	94

2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	93
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	97
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	103
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103
6	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	83
7	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	91
8	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	103
9	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	99
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	113
12	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	89
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
14	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	91
15	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	121
16	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	83
17	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	91
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103
20	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	90
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	99
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
23	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	75
24	1	1	2	3	1	3	4	3	2	3	1	1	83
25	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	98
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	101
28	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	115
29	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	88
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
31	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	92
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	106
34	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	98
35	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	89

PUTARAN 1**Reliability**

***** Method 1 (space saver)will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SM01	95.2857	89.7395	.5752	.9042
SM02	95.6286	89.8286	.5317	.9047
SM03	95.3714	90.9462	.5127	.9052
SM04	95.4286	91.5462	.3666	.9070
SM05	95.4571	90.5496	.4105	.9065
SM06	95.7143	87.6807	.5810	.9037
SM07	95.3143	91.3395	.5194	.9053
SM08	95.2000	90.8706	.5465	.9049
SM09	95.5429	89.7261	.5037	.9050
SM10	95.5143	92.2571	.2548*	.9090
SM11	95.4286	96.7227	-.1128*	.9136
SM12	95.4286	89.9580	.4714	.9055
SM13	95.4857	92.4924	.3399	.9072
SM14	95.4286	90.6050	.3802	.9071
SM15	95.3143	92.5160	.2522*	.9088
SM16	95.5429	88.9025	.5790	.9039
SM17	95.5714	89.0168	.5173	.9048
SM18	95.3429	91.5849	.4619	.9058
SM19	95.2571	93.4319	.2512*	.9082
SM20	95.5714	90.4286	.4809	.9054
SM21	95.4286	87.8403	.6620	.9025
SM22	95.4571	88.9025	.6079	.9035
SM23	95.6857	95.5160	-.0121*	.9134
SM24	95.2286	91.2403	.4697	.9057
SM25	95.5714	89.9580	.5271	.9047
SM26	95.4571	89.9025	.4668	.9056
SM27	95.2857	91.0336	.5966	.9046
SM28	95.6000	90.1294	.5056	.9050
SM29	95.4000	88.3647	.6286	.9031
SM30	95.3714	91.2403	.4207	.9062
SM31	95.3143	93.9866	.1945*	.9088
SM32	95.4000	91.1882	.4662	.9057
SM33	95.3429	91.7613	.5304	.9054
SM34	95.5714	89.7227	.5502	.9044
SM35	95.3143	89.5160	.5741	.9041
SM36	95.7429	87.7261	.5796	.9037

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 36

Alpha = .9083

PUTARAN 2

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SM01	78.7714	80.2403	.6141	.9193
SM02	79.1143	80.9277	.5064	.9207
SM03	78.8571	81.7731	.5091	.9208
SM04	78.9143	82.4336	.3538	.9228
SM05	78.9429	81.1143	.4330	.9219
SM06	79.2000	77.9882	.6361	.9187
SM07	78.8000	82.1647	.5132	.9208
SM08	78.6857	81.7513	.5365	.9205
SM09	79.0286	80.1462	.5456	.9202
SM12	78.9143	79.9630	.5505	.9201
SM13	78.9714	83.4992	.3054	.9231
SM14	78.9143	81.9042	.3374	.9236
SM16	79.0286	80.1462	.5456	.9202
SM17	79.0571	79.9378	.5146	.9207
SM18	78.8286	82.3815	.4578	.9214
SM20	79.0571	81.6437	.4402	.9216
SM21	78.9143	78.6101	.6801	.9181
SM22	78.9429	80.1731	.5705	.9198
SM24	78.7143	82.0924	.4612	.9213
SM25	79.0571	80.4084	.5681	.9199
SM26	78.9429	79.8790	.5474	.9202
SM27	78.7714	81.9462	.5801	.9202
SM28	79.0857	81.1395	.4877	.9210
SM29	78.8857	79.1630	.6414	.9187
SM30	78.8571	82.0084	.4217	.9218
SM32	78.8857	82.1630	.4440	.9215
SM33	78.8286	82.3815	.5506	.9206
SM34	79.0571	80.8790	.5192	.9205
SM35	78.8000	80.2235	.5911	.9196
SM36	79.2286	78.0050	.6371	.9187

Reliability Coefficients

N of Cases = 35.0

N of Items = 30

Alpha = .9231

LAMPIRAN C
SKALA UNTUK PENELITIAN

SKALA UNTUK PENELITIAN

LAMPIRAN D DATA PENELITIAN

DATA PENELITIAN SKALA PROKRASTINASI

NO.	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
1	2	1	2	1	1	2	1	4	3	2	3	1
2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2

39	4	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	1
40	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
41	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
42	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	3	1
43	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	4
44	3	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	2
45	3	2	4	2	1	3	3	2	2	2	4	2
46	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1
47	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2
48	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2
49	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1
50	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
51	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	4	1
52	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
53	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1
54	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
55	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
56	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2
57	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2
58	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
59	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
60	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1
61	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3	1
62	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2
63	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
65	2	2	1	1	1	4	1	3	3	1	2	1
66	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2
67	4	1	3	1	1	3	3	3	2	1	2	1
68	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

DATA PENELITIAN SKALA PROKRASINASI

NO.	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12
69	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2
70	3	1	2	1	2	2	1	4	3	2	3	1
71	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2
72	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2
73	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2

74	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1
75	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1
76	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1
77	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
78	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
79	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1
80	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2
81	3	2	4	1	1	3	3	3	3	2	4	1
82	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
84	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
85	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
86	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	1
87	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
88	4	1	4	1	2	2	2	3	3	2	3	2
89	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2

DATA PENELITIAN SKALA PROKRASINASI

NO.	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P
1	1	2	2	4	1	3	1	1	4	2	1	2	3	50
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	63
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	56
4	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	57
5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	62

6	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	61
7	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	57
8	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	2	4	50
9	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	48
10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	55
11	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	47
12	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	55
13	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	59
14	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	54
15	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	4	59
16	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	62
17	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	56
18	1	4	1	3	1	3	1	1	3	2	1	1	4	53
19	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	56
20	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	58
21	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	60
22	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	51
23	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	47
24	1	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	43
25	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	53
26	1	4	3	3	4	3	1	3	3	3	2	4	4	73
27	1	3	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	48
28	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	50
29	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	53
30	3	4	3	2	2	2	3	3	4	1	2	2	3	64
31	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
32	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	55
33	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	65
34	1	4	1	4	2	4	1	2	3	1	1	1	4	55

DATA PENELITIAN SKALA PROKRASINASI

NO.	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P
35	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	56
36	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	48
37	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	34
38	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	67
39	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	46
40	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	58

41	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	56
42	2	2	2	4	2	1	1	2	2	1	2	1	3	49
43	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	48
44	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	54
45	2	4	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	61
46	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	43
47	4	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	1	3	51
48	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	55
49	1	3	2	3	1	2	1	1	3	2	1	1	4	47
50	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	53
51	2	4	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	3	53
52	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	61
53	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	55
54	2	4	2	4	2	2	2	2	3	1	2	1	3	59
55	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
56	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	55
57	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	4	54
58	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	57
59	1	2	1	4	1	2	1	1	3	3	1	1	3	50
60	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	54
61	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	3	55
62	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	50
63	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	57
64	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	57
65	1	2	1	4	1	2	1	1	2	2	1	1	2	49
66	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	56
67	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	43
68	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	52

DATA PENELITIAN SKALA PROKRASINASI

NO.	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P
69	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	54
70	1	3	1	4	2	2	1	1	4	2	2	2	3	53
71	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	52
72	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	49
73	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	55
74	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	2	3	3	52
75	1	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	1	3	49

76	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	3	47
77	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
78	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	63
79	1	3	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3	48
80	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	52
81	2	4	2	4	3	2	1	1	4	1	2	2	3	61
82	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	61
83	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	52
84	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	60
85	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	58
86	1	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	56
87	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	55
88	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	59
89	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	59

DATA PENELITIAN SKALA *SELF MONITORING*

NO.	SM 01	SM 02	SM 03	SM 04	SM 05	SM 06	SM 07	SM 08	SM 09	SM 10	SM 11	SM 12
1	3	3	3	2	4	2	2	3	1	4	2	4
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
6	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3

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

DATA PENELITIAN *SELF MONITORING*

NO.	SM 01	SM 02	SM 03	SM 04	SM 05	SM 06	SM 07	SM 08	SM 09	SM 10	SM 11	SM 12
35	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
41	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3

42	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
43	4	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3
46	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
51	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
53	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
54	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
56	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
57	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
58	2	2	3	2	3	2	4	1	1	3	2	1
59	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3
60	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
61	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
64	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
65	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1
66	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3
67	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3
68	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3

DATA PENELITIAN *SELF MONITORING*

NO.	SM 01	SM 02	SM 03	SM 04	SM 05	SM 06	SM 07	SM 08	SM 09	SM 10	SM 11	SM 12
69	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
70	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
72	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
75	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4
76	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3

77	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
78	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
79	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
81	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4
82	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
85	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
86	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
87	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
89	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3

DATA PENELITIAN *SELF MONITORING*

NO.	SM 13	SM 14	SM 15	SM 16	SM 17	SM 18	SM 19	SM 20	SM 21	SM 22	SM 23
1	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
5	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
6	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
7	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
8	3	4	3	3	3	4	1	3	1	3	4

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

DATA PENELITIAN *SELF MONITORING*

NO.	SM 13	SM 14	SM 15	SM 16	SM 17	SM 18	SM 19	SM 20	SM 21	SM 22	SM 23
35	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
37	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
38	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1
39	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3
40	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
41	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
42	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3
43	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3

44	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
45	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
46	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
47	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3
50	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
52	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
53	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
55	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
58	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3
59	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
60	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
61	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
62	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
63	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
64	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
65	3	3	3	3	4	1	3	2	4	2	4
66	1	2	3	3	3	2	1	2	3	4	3
67	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4
68	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3

DATA PENELITIAN *SELF MONITORING*

NO.	SM 13	SM 14	SM 15	SM 16	SM 17	SM 18	SM 19	SM 20	SM 21	SM 22	SM 23
69	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
70	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3
71	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
73	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
74	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3
75	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3
76	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4
77	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
78	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2

79	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
81	2	4	1	1	3	2	3	3	2	2	4
82	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
84	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
85	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
86	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
87	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
88	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
89	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2

DATA PENELITIAN *SELF MONITORING*

NO.	SM 24	SM 25	SM 26	SM 27	SM 28	SM 29	SM 30	SM
1	4	4	4	2	3	4	3	86
2	3	3	3	3	3	3	2	74
3	3	3	3	3	2	3	2	84
4	3	2	3	3	3	2	2	83
5	2	2	3	2	2	2	2	73
6	3	2	2	2	3	3	3	83
7	3	2	2	2	2	3	2	78
8	3	3	4	2	3	3	2	89
9	2	2	3	3	3	3	2	83
10	3	2	3	3	3	3	3	83

46	4	1	4	4	4	4	4	111
47	3	2	3	3	4	3	3	87
48	3	2	3	3	3	3	2	84
49	4	3	3	4	3	3	4	91
50	3	2	3	2	3	3	2	82
51	4	3	2	2	3	3	3	86
52	3	2	2	3	2	3	2	77
53	3	2	2	2	2	3	2	81
54	3	3	3	2	3	3	3	86
55	3	2	3	2	3	3	3	80
56	3	2	3	3	3	3	3	85
57	3	3	3	3	3	3	2	87
58	4	3	3	3	3	3	3	79
59	2	2	3	3	3	3	3	84
60	3	3	3	2	3	3	3	80
61	3	2	2	2	2	2	3	81
62	3	3	2	3	3	3	2	86
63	3	3	3	2	2	3	2	78
64	3	2	2	2	2	3	2	79
65	2	3	3	2	3	2	3	83
66	4	3	3	2	3	2	4	79
67	3	3	3	3	3	3	2	94
68	3	2	3	2	3	3	3	81

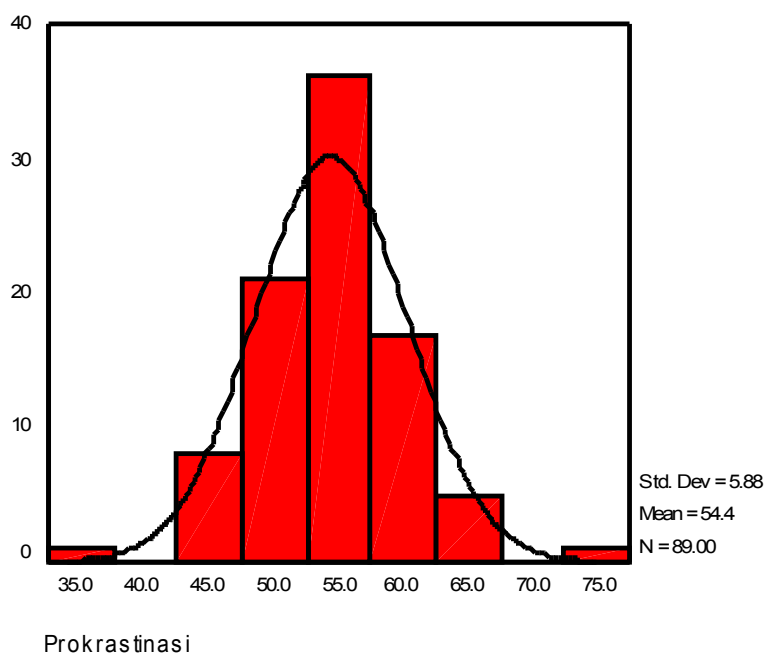
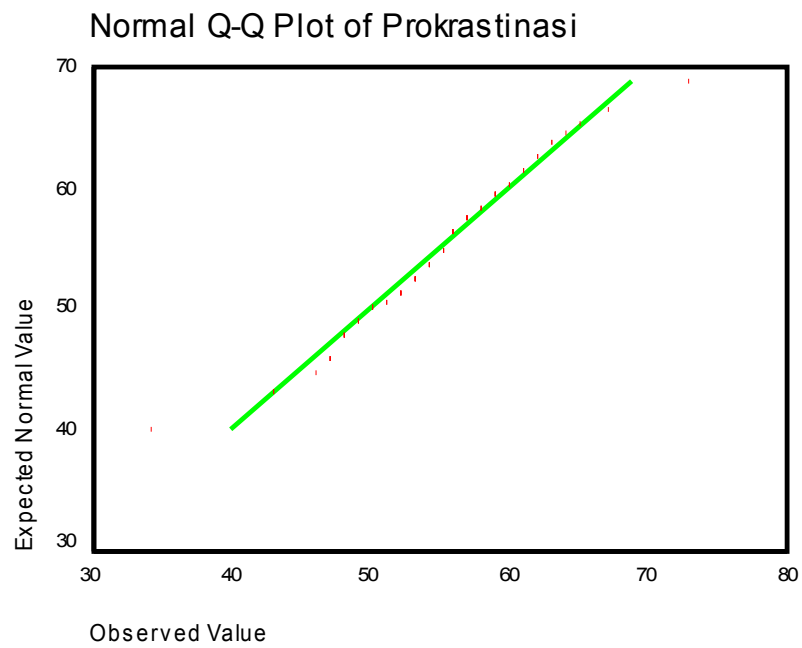
DATA PENELITIAN *SELF MONITORING*

NO.	SM 24	SM 25	SM 26	SM 27	SM 28	SM 29	SM 30	SM
69	3	3	2	3	3	3	2	83
70	3	2	3	2	3	3	1	87
71	4	3	3	2	2	3	2	81
72	3	2	3	3	3	3	3	85
73	3	3	2	2	3	3	2	85
74	3	2	3	3	3	3	3	89
75	4	2	4	4	4	4	3	102
76	3	2	3	4	3	3	3	96
77	3	2	3	2	3	3	3	79
78	3	2	3	3	2	2	2	74
79	3	2	3	3	3	3	3	88
80	3	2	3	3	3	3	3	87

81	4	2	2	2	1	3	4	75
82	3	2	2	2	2	3	2	77
83	3	2	3	3	3	3	3	88
84	3	2	3	2	3	3	2	76
85	3	2	3	2	3	3	2	78
86	3	2	3	2	3	3	3	76
87	3	2	2	3	2	3	2	81
88	3	2	2	2	3	3	2	78
89	3	2	2	3	3	3	2	78

LAMPIRAN E
UJI NORMALITAS

PROKRASINASI



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Prokrastinasi	89	54.36	5.878	34	73

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

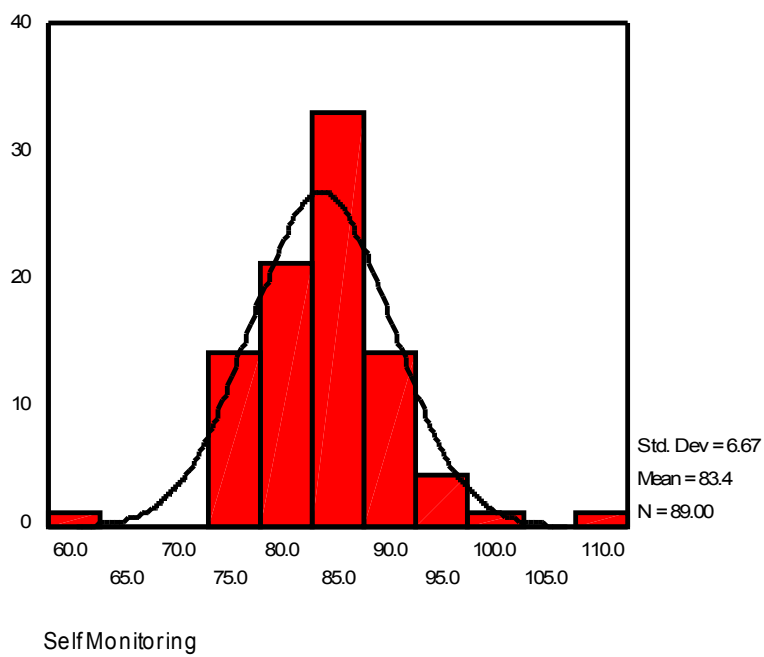
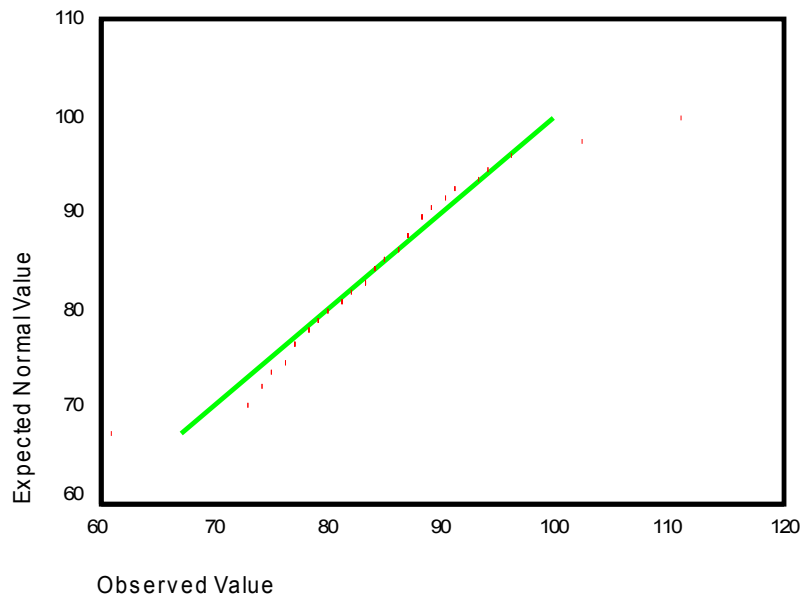
		Prokrastinasi
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	54.36
	Std. Deviation	5.878
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.068
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.754

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

SELF MONITORING

Normal Q-Q Plot of Self Monitoring



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Self Monitoring	89	83.45	6.666	61	111

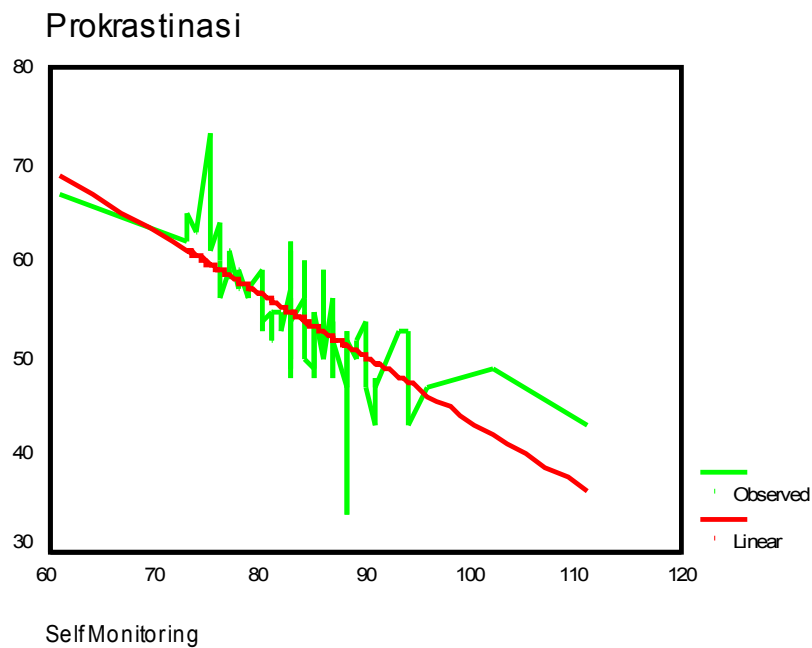
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Self Monitoring
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83.45
	Std. Deviation	6.666
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.956
Asymp. Sig. (2-tailed)		.320

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN F
UJI LINEARITAS



Dependent variable.. P Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

Multiple R .73562
 R Square .54114
 Adjusted R Square .53586
 Standard Error 4.00456

Analysis of Variance:

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1645.3189	1645.3189
Residuals	87	1395.1755	16.0365

F = 102.59838 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
SM	-.648687	.064042	-.735619	-10.129	.0000
(Constant)	108.492143	5.361104		20.237	.0000

LAMPIRAN G
UJI HUBUNGAN
VARIABEL PENELITIAN

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi	54.36	5.878	89
Self Monitoring	83.45	6.666	89

Correlations

		Prokrastinasi	Self Monitoring
Pearson Correlation	Prokrastinasi	1.000	-.736
	Self Monitoring	-.736	1.000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi	.	.000
	Self Monitoring	.000	.
N	Prokrastinasi	89	89
	Self Monitoring	89	89

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Monitoring ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.536	4.005

a. Predictors: (Constant), Self Monitoring

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1645.319	1	1645.319	102.598	.000 ^a
	Residual	1395.176	87	16.037		
	Total	3040.494	88			

a. Predictors: (Constant), Self Monitoring

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	108.492	5.361		20.237	.000
	Self Monitoring	-.649	.064	-.736	-10.129	.000

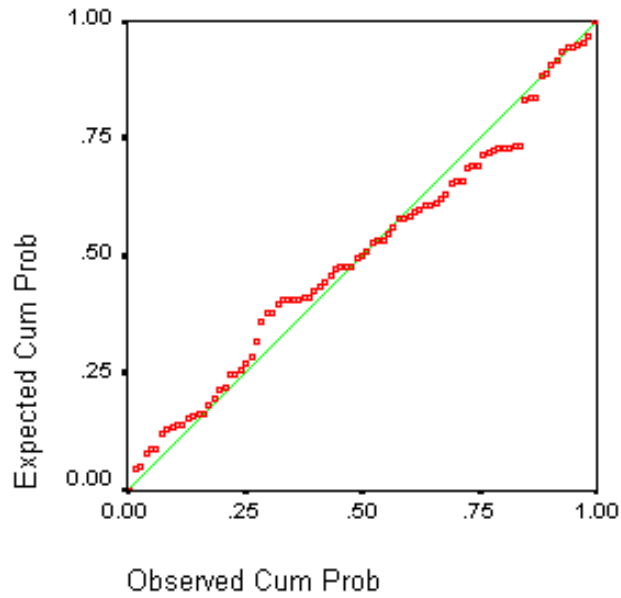
a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Residuals Statistics^a

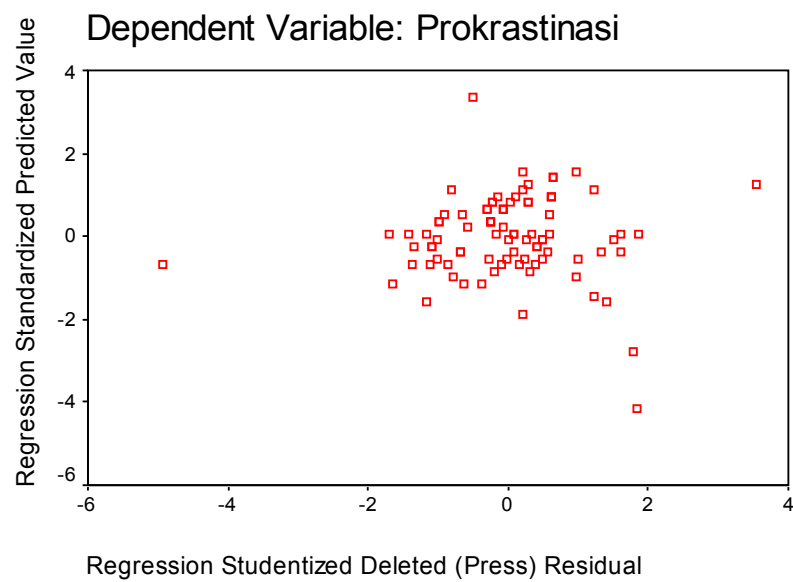
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.49	68.92	54.36	4.324	89
Std. Predicted Value	-4.133	3.368	.000	1.000	89
Standard Error of Predicted Value	.425	1.815	.561	.215	89
Adjusted Predicted Value	34.80	69.24	54.33	4.426	89
Residual	-17.41	13.16	.00	3.982	89
Std. Residual	-4.347	3.286	.000	.994	89
Stud. Residual	-4.383	3.336	.003	1.009	89
Deleted Residual	-17.70	13.56	.03	4.105	89
Stud. Deleted Residual	-4.937	3.551	.000	1.049	89
Mahal. Distance	.005	17.083	.989	2.313	89
Cook's Distance	.000	.430	.016	.054	89
Centered Leverage Value	.000	.194	.011	.026	89

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable: Prokrastinasi

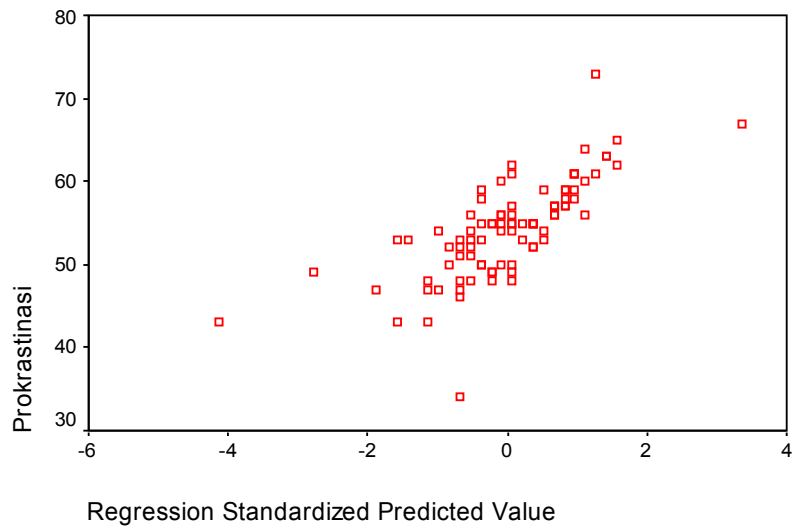


Scatterplot



Scatterplot

Dependent Variable: Prokrastinasi



LAMPIRAN H
PROFIL SAMPEL PENELITIAN

PROFIL SAMPEL PENELITIAN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Bidang	P	SM
1	Perempuan	49thn	S1	29tahun	Konstruksi	50	86
2	Laki-laki	51thn	S1	31tahun	Konstruksi	63	74
3	Laki-laki	44thn	S1	22tahun	Konstruksi	56	84
4	Laki-laki	52thn	S1	25tahun	Konstruksi	57	83
5	Laki-laki	43thn	SLTA	22tahun	Konstruksi	62	73
6	Laki-laki	52thn	D3	32tahun	Konstruksi	61	83
7	Laki-laki	49thn	SLTA	32tahun	Konstruksi	57	78
8	Laki-laki	48thn	SLTA	31tahun	SDM	50	83
9	Laki-laki	53thn	SLTA	25tahun	SDM	48	83
10	Laki-laki	41thn	S1	32tahun	SDM	55	83
11	Laki-laki	50thn	S1	21tahun	SDM	47	88
12	Laki-laki	50thn	D3	28tahun	SDM	55	86
13	Laki-laki	51thn	SLTA	31tahun	SDM	59	77
14	Perempuan	48thn	S1	29tahun	SDM	54	90
15	Laki-laki	54thn	STM	27tahun	SDM	59	80
16	Perempuan	45thn	SLTA	33tahun	SDM	62	83
17	Laki-laki	50thn	S1	24tahun	SDM	56	87
18	Laki-laki	51thn	D3	27tahun	SDM	53	88
19	Laki-laki	48thn	SLTA	24tahun	SDM	56	79
20	Perempuan	24thn	S1	24tahun	SDM	58	86
21	Laki-laki	44thn	S1	1 tahun	SDM	60	84
22	Laki-laki	38thn	SLTA	23tahun	SDM	51	88
23	Laki-laki	51thn	S1	13tahun	SDM	47	90
24	Perempuan	47thn	D3	31tahun	SDM	43	91
25	Laki-laki	50thn	S1	22tahun	SDM	53	94
26	Laki-laki	55thn	SLTA	30tahun	SDM	73	75
27	Laki-laki	52thn	D3	28tahun	SDM	48	91
28	Laki-laki	46thn	SLTA	32tahun	SDM	50	83
29	Laki-laki	33thn	SLTA	25tahun	SDM	53	93
30	Laki-laki	46thn	D3	12tahun	SDM	64	76
31	Perempuan	55thn	D3	21tahun	SDM	55	82
32	Laki-laki	54thn	D3	30tahun	SDM	55	81
33	Laki-laki	43thn	SLTA	33tahun	SDM	65	73
34	Laki-laki	36thn	S1	23tahun	OPHAR	55	83
35	Laki-laki	32thn	D3	13tahun	OPHAR	56	83
36	Laki-laki	45thn	SLTA	13tahun	OPHAR	48	87
37	Perempuan	27thn	S1	2 tahun	OPHAR	34	88

PROFIL SAMPEL PENELITIAN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Bidang	P	SM
38	Laki-laki	52thn	SLTA	30tahun	OPHAR	67	61
39	Perempuan	50thn	SLTA	32tahun	OPHAR	46	88
40	Laki-laki	35thn	SLTA	12tahun	OPHAR	58	77
41	Laki-laki	42thn	D3	22tahun	OPHAR	56	84
42	Laki-laki	47thn	STM	21tahun	OPHAR	49	85
43	Perempuan	26thn	S1	1 tahun	OPHAR	48	85
44	Laki-laki	43thn	SLTA	21tahun	OPHAR	54	84
45	Laki-laki	55thn	SMEA	33tahun	OPHAR	61	77
46	Laki-laki	36thn	S1	13tahun	OPHAR	43	111
47	Laki-laki	47thn	S1	24tahun	OPHAR	51	87
48	Laki-laki	54thn	SLTA	34tahun	OPHAR	55	84
49	Perempuan	27thn	S1	2 tahun	OPHAR	47	91
50	Laki-laki	42thn	S1	21tahun	OPHAR	53	82
51	Laki-laki	32thn	D3	13tahun	OPHAR	53	86
52	Laki-laki	41thn	S1	21tahun	OPHAR	61	77
53	Laki-laki	43thn	D3	22tahun	OPHAR	55	81
54	Laki-laki	45thn	SLTA	25tahun	OPHAR	59	86
55	Laki-laki	46thn	D3	22tahun	OPHAR	53	80
56	Laki-laki	53thn	D3	23tahun	OPHAR	55	85
57	Laki-laki	33thn	S1	11tahun	OPHAR	54	87
58	Laki-laki	42thn	D3	21tahun	OPHAR	57	79
59	Perempuan	52thn	SLTA	31tahun	OPHAR	50	84
60	Perempuan	52thn	SLTA	30tahun	OPHAR	54	80
61	Laki-laki	56thn	STM	30tahun	OPHAR	55	81
62	Laki-laki	46thn	S1	20tahun	OPHAR	50	86
63	Laki-laki	43thn	D3	22tahun	Enjinerig	57	78
64	Laki-laki	55thn	SLTA	34tahun	Enjinerig	57	79
65	Perempuan	26thn	S1	2 tahun	Enjinerig	49	83
66	Laki-laki	43thn	SLTA	21tahun	Enjinerig	56	79
67	Laki-laki	53thn	D3	30tahun	Enjinerig	43	94
68	Laki-laki	40thn	S1	12tahun	Enjinerig	52	81
69	Laki-laki	22thn	S1	22tahun	Enjinerig	54	83
70	Laki-laki	32thn	STM	32tahun	Enjinerig	53	87
71	Laki-laki	13thn	SLTA	13tahun	Enjinerig	52	81
72	Laki-laki	23thn	STM	23tahun	Enjinerig	49	85
73	Laki-laki	31thn	D3	31tahun	Enjinerig	55	85
74	Laki-laki	34thn	D3	34tahun	Enjinerig	52	89
75	Laki-laki	21thn	S1	21tahun	Enjinerig	49	102

PROFIL SAMPEL PENELITIAN

No.	Jenis	Usia	Pendidikan	Masa	Bidang	P	SM
-----	-------	------	------------	------	--------	---	----

	Kelamin		Terakhir	Kerja			
76	Laki-laki	28thn	D3	28tahun	Enjinerig	47	96
77	Laki-laki	22thn	SLTA	22tahun	Kenia	57	79
78	Perempuan	22thn	SLTA	22tahun	Kenia	63	74
79	Laki-laki	22thn	SLTA	22tahun	Kenia	48	88
80	Laki-laki	21thn	SLTA	21tahun	Kenia	52	87
81	Laki-laki	20thn	S1	20tahun	Kenia	61	75
82	Laki-laki	30thn	SLTA	30tahun	Kenia	61	77
83	Laki-laki	27thn	SLTA	27tahun	Kenia	52	88
84	Laki-laki	30thn	D3	30tahun	Kenia	60	76
85	Laki-laki	23thn	SLTA	23tahun	Kenia	58	78
86	Laki-laki	21thn	SLTA	21tahun	Kenia	56	76
87	Perempuan	3 thn	D3	3 tahun	Kenia	55	81
88	Laki-laki	30thn	SLTA	30tahun	Kenia	59	78
89	Perempuan	22thn	SMEA	22tahun	Kenia	59	78

LAMPIRAN I
HASIL ANALISIS TAMBAHAN

PROKRASINASI
BERDASARKAN KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN

T-Test

Group Statistics

jenis kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
prokrastinasi	laki-laki	73	54.95	5.364	.628
	perempuan	16	51.69	7.436	1.859

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
prokrastinasi	Equal variances assumed	3.079	.083	2.044	87	.044	3.26	1.594	.089	6.426
	Equal variances not assumed			1.660	18.566	.114	3.26	1.962	-.856	7.371

SELF MONITORING
BERDASARKAN KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN

T-Test

Group Statistics

jenis kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SELF MONITORING	laki-laki	74	83.24	6.977	.811
	perempuan	15	84.47	4.912	1.268

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
SELF MONITORING	Equal variances assumed	.710	.402	-.646	87	.520	-1.22	1.894	-4.987	2.541
	Equal variances not assumed			-.813	26.931	.424	-1.22	1.505	-4.313	1.866

**PROKRASINASI
BERDASARKAN KARAKTERISTIK USIA**

Oneway

Descriptives

prokrastinasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
21-30 tahun	6	48.50	8.313	3.394	39.78	57.22	34	58
31-40tahun	11	53.45	4.547	1.371	50.40	56.51	43	61
41-50tahun	45	54.67	5.050	.753	53.15	56.18	43	65
51-60tahun	27	55.52	6.536	1.258	52.93	58.10	43	73
Total	89	54.36	5.878	.623	53.12	55.60	34	73

Test of Homogeneity of Variances

prokrastinasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.000	3	85	.397

ANOVA

prokrastinasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	255.526	3	85.175	2.600	.057
Within Groups	2784.968	85	32.764		
Total	3040.494	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: prokrastinasi

	(I) usia	(J) usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	21-30 tahun	31-40tahun	-4.95	2.905	.327	-12.57	2.66
		41-50tahun	-6.17	2.488	.071	-12.69	.35
		51-60tahun	-7.02*	2.583	.039	-13.79	-.25
	31-40tahun	21-30 tahun	4.95	2.905	.327	-2.66	12.57
		41-50tahun	-1.21	1.925	.922	-6.26	3.83
		51-60tahun	-2.06	2.047	.745	-7.43	3.30
	41-50tahun	21-30 tahun	6.17	2.488	.071	-.35	12.69
		31-40tahun	1.21	1.925	.922	-3.83	6.26
		51-60tahun	-.85	1.393	.928	-4.50	2.80
	51-60tahun	21-30 tahun	7.02*	2.583	.039	.25	13.79
		31-40tahun	2.06	2.047	.745	-3.30	7.43
		41-50tahun	.85	1.393	.928	-2.80	4.50
Bonferroni	21-30 tahun	31-40tahun	-4.95	2.905	.551	-12.80	2.89
		41-50tahun	-6.17	2.488	.091	-12.89	.55
		51-60tahun	-7.02*	2.583	.048	-14.00	-.04
	31-40tahun	21-30 tahun	4.95	2.905	.551	-2.89	12.80
		41-50tahun	-1.21	1.925	1.000	-6.41	3.99
		51-60tahun	-2.06	2.047	1.000	-7.59	3.47
	41-50tahun	21-30 tahun	6.17	2.488	.091	-.55	12.89
		31-40tahun	1.21	1.925	1.000	-3.99	6.41
		51-60tahun	-.85	1.393	1.000	-4.62	2.91
	51-60tahun	21-30 tahun	7.02*	2.583	.048	.04	14.00
		31-40tahun	2.06	2.047	1.000	-3.47	7.59
		41-50tahun	.85	1.393	1.000	-2.91	4.62

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Homogeneous Subsets

prokrastinasi

usia	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} 21-30 tahun	6	48.50	
31-40tahun	11	53.45	53.45
41-50tahun	45		54.67
51-60tahun	27		55.52
Sig.		.139	.802

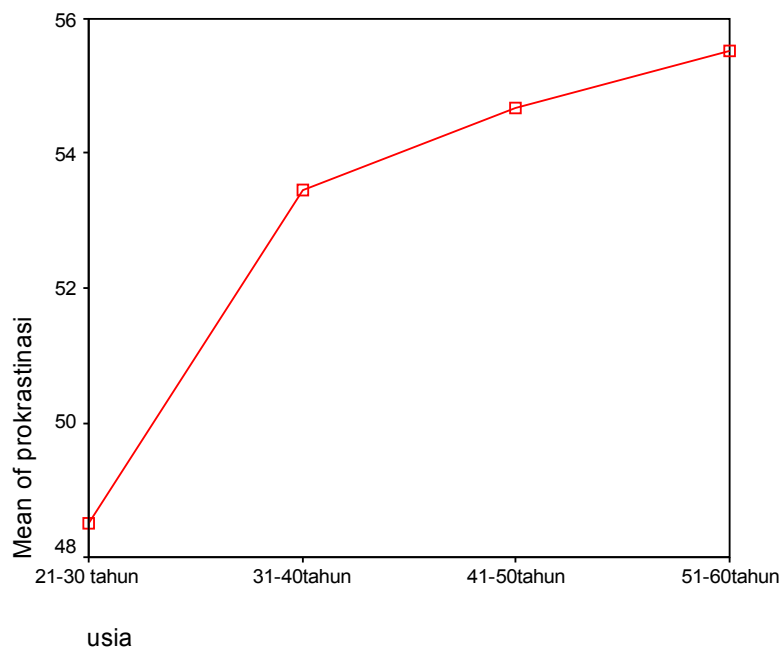
Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.625.

b.

The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots



SELF MONITORING

BERDASARKAN KARAKTERISTIK USIA

Oneway

Descriptives

self monitoring

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
21-30 tahun	6	85.67	3.559	1.453	81.93	89.40	81	91
31-40tahun	11	85.91	9.741	2.937	79.36	92.45	75	111
41-50tahun	45	83.13	5.767	.860	81.40	84.87	73	102
51-60tahun	27	82.48	7.095	1.365	79.67	85.29	61	96
Total	89	83.45	6.666	.707	82.05	84.85	61	111

Test of Homogeneity of Variances

self monitoring

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.134	3	85	.340

ANOVA

self monitoring

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	125.839	3	41.946	.942	.424
Within Groups	3784.183	85	44.520		
Total	3910.022	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: self monitoring

	(I) usia	(J) usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	21-30 tahun	31-40tahun	-.24	3.386	1.000	-9.12	8.63
		41-50tahun	2.53	2.900	.818	-5.07	10.13
		51-60tahun	3.19	3.011	.716	-4.71	11.08
	31-40tahun	21-30 tahun	.24	3.386	1.000	-8.63	9.12
		41-50tahun	2.78	2.244	.605	-3.11	8.66
		51-60tahun	3.43	2.387	.481	-2.83	9.68
	41-50tahun	21-30 tahun	-2.53	2.900	.818	-10.13	5.07
		31-40tahun	-2.78	2.244	.605	-8.66	3.11
		51-60tahun	.65	1.624	.978	-3.60	4.91
	51-60tahun	21-30 tahun	-3.19	3.011	.716	-11.08	4.71
		31-40tahun	-3.43	2.387	.481	-9.68	2.83
		41-50tahun	-.65	1.624	.978	-4.91	3.60
Bonferroni	21-30 tahun	31-40tahun	-.24	3.386	1.000	-9.39	8.91
		41-50tahun	2.53	2.900	1.000	-5.30	10.37
		51-60tahun	3.19	3.011	1.000	-4.95	11.32
	31-40tahun	21-30 tahun	.24	3.386	1.000	-8.91	9.39
		41-50tahun	2.78	2.244	1.000	-3.29	8.84
		51-60tahun	3.43	2.387	.928	-3.02	9.87
	41-50tahun	21-30 tahun	-2.53	2.900	1.000	-10.37	5.30
		31-40tahun	-2.78	2.244	1.000	-8.84	3.29
		51-60tahun	.65	1.624	1.000	-3.74	5.04
	51-60tahun	21-30 tahun	-3.19	3.011	1.000	-11.32	4.95
		31-40tahun	-3.43	2.387	.928	-9.87	3.02
		41-50tahun	-.65	1.624	1.000	-5.04	3.74

Homogeneous Subsets

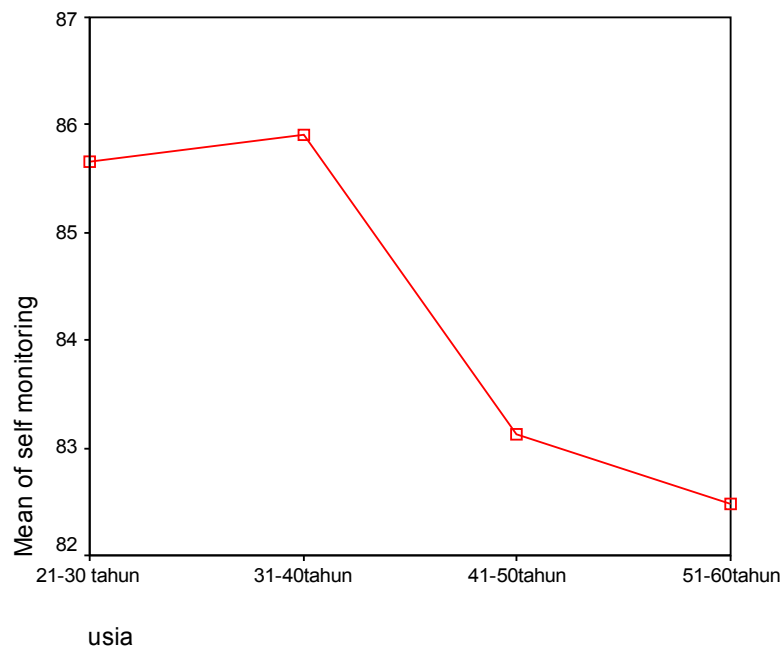
self monitoring

usia	N	Subset for alpha = .05
		1
Tukey HSD ^{a,b} 51-60tahun	27	82.48
41-50tahun	45	83.13
21-30 tahun	6	85.67
31-40tahun	11	85.91
Sig.		.571

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.625.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots**PROKRASINASI**

BERDASARKAN KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN

Oneway

Descriptives

prokrastinasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					SLTA	40		
D3	22	54.00	5.127	1.093	51.73	56.27	43	64
S1	27	52.48	6.167	1.187	50.04	54.92	34	63
Total	89	54.36	5.878	.623	53.12	55.60	34	73

Test of Homogeneity of Variances

prokrastinasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.595	2	86	.554

ANOVA

prokrastinasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	183.979	2	91.989	2.769	.068
Within Groups	2856.516	86	33.215		
Total	3040.494	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: prokrastinasi

	(I) pendidikan	(J) pendidikan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	SLTA	D3	1.83	1.530	.461	-1.82	5.47
		S1	3.34	1.435	.057	-.08	6.77
	D3	SLTA	-1.83	1.530	.461	-5.47	1.82
		S1	1.52	1.655	.631	-2.43	5.47
	S1	SLTA	-3.34	1.435	.057	-6.77	.08
		D3	-1.52	1.655	.631	-5.47	2.43
Bonferroni	SLTA	D3	1.83	1.530	.708	-1.91	5.56
		S1	3.34	1.435	.067	-.16	6.85
	D3	SLTA	-1.83	1.530	.708	-5.56	1.91
		S1	1.52	1.655	1.000	-2.52	5.56
	S1	SLTA	-3.34	1.435	.067	-6.85	.16
		D3	-1.52	1.655	1.000	-5.56	2.52

Homogeneous Subsets

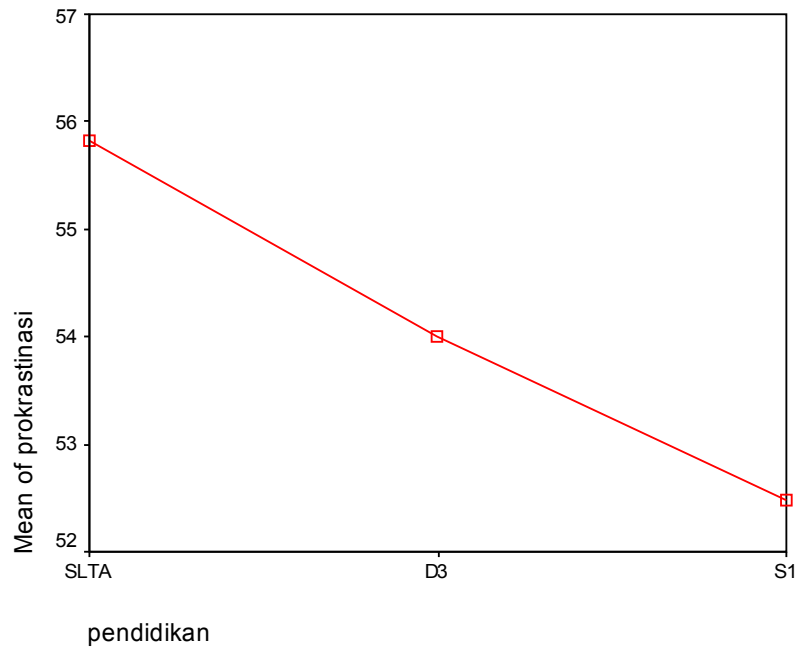
prokrastinasi

pendidikan	N	Subset for alpha = .05
		1
Tukey HSD ^{a,b} S1	27	52.48
D3	22	54.00
SLTA	40	55.83
Sig.		.083

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 27.909.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots



SELF MONITORING
BERDASARKAN KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN

Oneway

Descriptives

self monitoring

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					SLTA	40		
D3	22	84.32	5.472	1.167	81.89	86.74	76	96
S1	27	86.30	7.472	1.438	83.34	89.25	74	111
Total	89	83.45	6.666	.707	82.05	84.85	61	111

Test of Homogeneity of Variances

self monitoring

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.094	2	86	.911

ANOVA

self monitoring

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	465.720	2	232.860	5.814	.004
Within Groups	3444.302	86	40.050		
Total	3910.022	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: self monitoring

	(I) pendidikan	(J) pendidikan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	SLTA	D3	-3.27	1.680	.132	-7.27	.74
		S1	-5.25*	1.576	.004	-9.01	-1.49
	D3	SLTA	3.27	1.680	.132	-.74	7.27
		S1	-1.98	1.818	.524	-6.31	2.36
	S1	SLTA	5.25*	1.576	.004	1.49	9.01
		D3	1.98	1.818	.524	-2.36	6.31
Bonferroni	SLTA	D3	-3.27	1.680	.165	-7.37	.83
		S1	-5.25*	1.576	.004	-9.10	-1.40
	D3	SLTA	3.27	1.680	.165	-.83	7.37
		S1	-1.98	1.818	.839	-6.42	2.46
	S1	SLTA	5.25*	1.576	.004	1.40	9.10
		D3	1.98	1.818	.839	-2.46	6.42

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Homogeneous Subsets

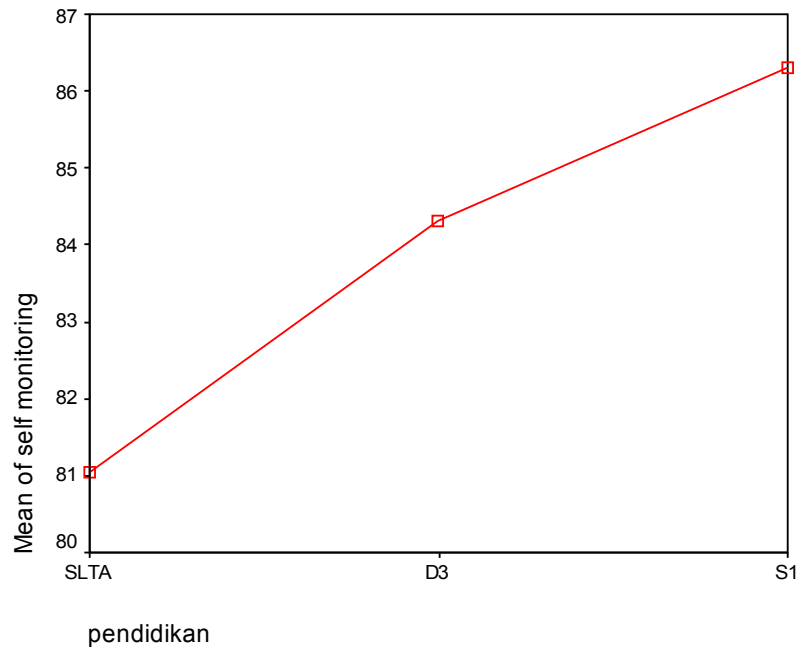
self monitoring

pendidikan	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Tukey HSD ^{a, b} SLTA	40	81.05	
D3	22	84.32	84.32
S1	27		86.30
Sig.		.137	.476

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 27.909.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots



PROKRASINASI
BERDASARKAN KARAKTERISTIK MASA KERJA
Oneway

Descriptives

prokrastinasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-10tahun	6	48.50	8.313	3.394	39.78	57.22	34	58
11-20tahun	12	53.17	4.448	1.284	50.34	55.99	43	61
21-30tahun	51	55.59	5.686	.796	53.99	57.19	43	73
31-40tahun	20	53.70	5.391	1.205	51.18	56.22	43	63
Total	89	54.36	5.878	.623	53.12	55.60	34	73

Test of Homogeneity of Variances

prokrastinasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.702	3	85	.553

ANOVA

prokrastinasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	308.775	3	102.925	3.203	.027
Within Groups	2731.720	85	32.138		
Total	3040.494	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: prokrastinasi

	(I) masa kerja	(J) masa kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	1-10tahun	11-20tahun	-4.67	2.835	.359	-12.09	2.76
		21-30tahun	-7.09*	2.447	.024	-13.50	-.68
		31-40tahun	-5.20	2.639	.207	-12.12	1.72
	11-20tahun	1-10tahun	4.67	2.835	.359	-2.76	12.09
		21-30tahun	-2.42	1.819	.546	-7.19	2.34
		31-40tahun	-.53	2.070	.994	-5.96	4.89
	21-30tahun	1-10tahun	7.09*	2.447	.024	.68	13.50
		11-20tahun	2.42	1.819	.546	-2.34	7.19
		31-40tahun	1.89	1.496	.589	-2.03	5.81
	31-40tahun	1-10tahun	5.20	2.639	.207	-1.72	12.12
		11-20tahun	.53	2.070	.994	-4.89	5.96
		21-30tahun	-1.89	1.496	.589	-5.81	2.03
Bonferroni	1-10tahun	11-20tahun	-4.67	2.835	.620	-12.32	2.99
		21-30tahun	-7.09*	2.447	.029	-13.70	-.48
		31-40tahun	-5.20	2.639	.312	-12.33	1.93
	11-20tahun	1-10tahun	4.67	2.835	.620	-2.99	12.32
		21-30tahun	-2.42	1.819	1.000	-7.34	2.49
		31-40tahun	-.53	2.070	1.000	-6.13	5.06
	21-30tahun	1-10tahun	7.09*	2.447	.029	.48	13.70
		11-20tahun	2.42	1.819	1.000	-2.49	7.34
		31-40tahun	1.89	1.496	1.000	-2.15	5.93
	31-40tahun	1-10tahun	5.20	2.639	.312	-1.93	12.33
		11-20tahun	.53	2.070	1.000	-5.06	6.13
		21-30tahun	-1.89	1.496	1.000	-5.93	2.15

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Homogeneous Subsets

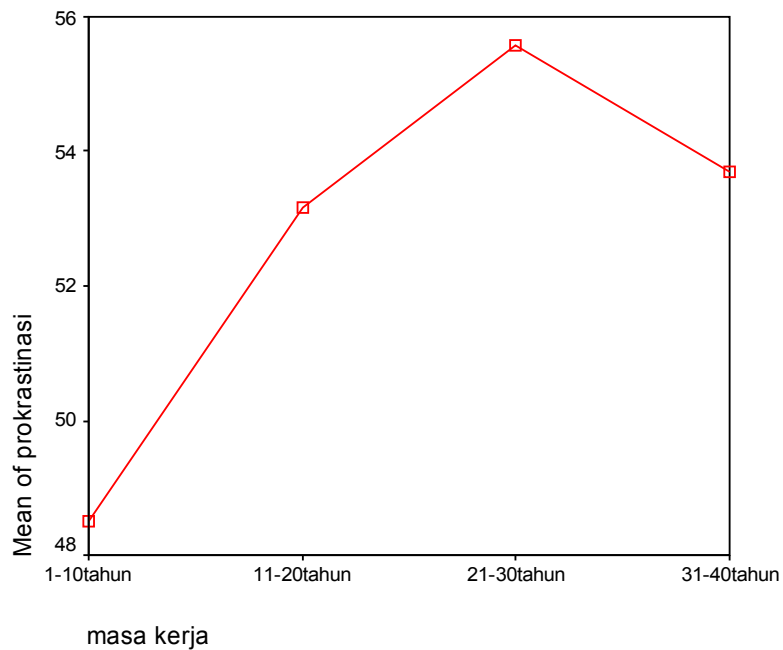
prokrastinasi

masa kerja	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} 1-10tahun	6	48.50	
11-20tahun	12	53.17	53.17
31-40tahun	20	53.70	53.70
21-30tahun	51		55.59
Sig.		.107	.710

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.515.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots



SELF MONITORING
BERDASARKAN KARAKTERISTIK MASA KERJA

Oneway

Descriptives

self monitoring

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-10tahun	6	85.67	3.559	1.453	81.93	89.40	81	91
11-20tahun	12	85.92	9.288	2.681	80.02	91.82	75	111
21-30tahun	51	82.51	6.706	.939	80.62	84.40	61	102
31-40tahun	20	83.70	5.131	1.147	81.30	86.10	74	94
Total	89	83.45	6.666	.707	82.05	84.85	61	111

Test of Homogeneity of Variances

self monitoring

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.971	3	85	.411

ANOVA

self monitoring

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	148.827	3	49.609	1.121	.345
Within Groups	3761.195	85	44.249		
Total	3910.022	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: self monitoring

	(I) masa kerja	(J) masa kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	1-10tahun	11-20tahun	-.25	3.326	1.000	-8.97	8.47
		21-30tahun	3.16	2.871	.691	-4.37	10.68
		31-40tahun	1.97	3.096	.920	-6.15	10.08
	11-20tahun	1-10tahun	.25	3.326	1.000	-8.47	8.97
		21-30tahun	3.41	2.134	.386	-2.19	9.00
		31-40tahun	2.22	2.429	.798	-4.15	8.58
	21-30tahun	1-10tahun	-3.16	2.871	.691	-10.68	4.37
		11-20tahun	-3.41	2.134	.386	-9.00	2.19
		31-40tahun	-1.19	1.755	.905	-5.79	3.41
	31-40tahun	1-10tahun	-1.97	3.096	.920	-10.08	6.15
		11-20tahun	-2.22	2.429	.798	-8.58	4.15
		21-30tahun	1.19	1.755	.905	-3.41	5.79
Bonferroni	1-10tahun	11-20tahun	-.25	3.326	1.000	-9.23	8.73
		21-30tahun	3.16	2.871	1.000	-4.60	10.91
		31-40tahun	1.97	3.096	1.000	-6.40	10.33
	11-20tahun	1-10tahun	.25	3.326	1.000	-8.73	9.23
		21-30tahun	3.41	2.134	.685	-2.36	9.17
		31-40tahun	2.22	2.429	1.000	-4.34	8.78
	21-30tahun	1-10tahun	-3.16	2.871	1.000	-10.91	4.60
		11-20tahun	-3.41	2.134	.685	-9.17	2.36
		31-40tahun	-1.19	1.755	1.000	-5.93	3.55
	31-40tahun	1-10tahun	-1.97	3.096	1.000	-10.33	6.40
		11-20tahun	-2.22	2.429	1.000	-8.78	4.34
		21-30tahun	1.19	1.755	1.000	-3.55	5.93

Homogeneous Subsets

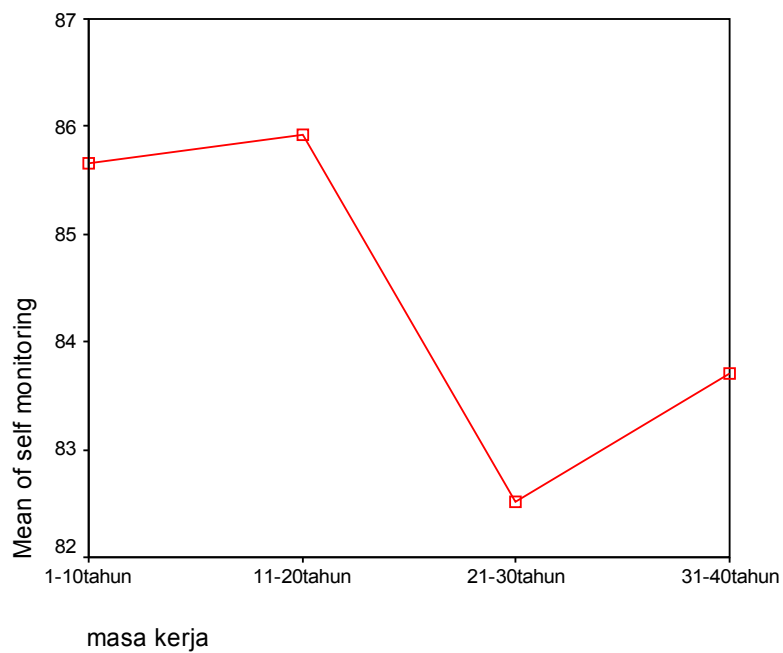
self monitoring

		Subset for alpha = .05	
masa kerja	N	1	
Tukey HSD ^{a, b} 21-30tahun	51	82.51	
31-40tahun	20	83.70	
1-10tahun	6	85.67	
11-20tahun	12	85.92	
Sig.		.577	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.515.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots



**PROKRASINASI
BERDASARKAN KARAKTERISTIK BIDANG PEKERJAAN**

Oneway

Descriptives

prokrastinasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
enjineri	14	51.79	4.042	1.080	49.45	54.12	43	57
konstruksi	7	58.00	4.472	1.690	53.86	62.14	50	63
opnar	29	53.00	6.199	1.151	50.64	55.36	34	67
kenia	13	57.00	4.301	1.193	54.40	59.60	48	63
sdm	26	54.96	6.545	1.284	52.32	57.61	43	73
Total	89	54.36	5.878	.623	53.12	55.60	34	73

Test of Homogeneity of Variances

prokrastinasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.700	4	84	.594

ANOVA

prokrastinasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	339.176	4	84.794	2.637	.040
Within Groups	2701.319	84	32.159		
Total	3040.494	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: prokrastinasi

	(I) bidang	(J) bidang	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	enjineri	konstruksi	-6.21	2.625	.135	-13.53	1.10
		ophar	-1.21	1.846	.965	-6.36	3.93
		kenia	-5.21	2.184	.129	-11.30	.88
		sdm	-3.18	1.880	.446	-8.42	2.07
	konstruksi	enjineri	6.21	2.625	.135	-1.10	13.53
		ophar	5.00	2.388	.232	-1.66	11.66
		kenia	1.00	2.659	.996	-6.41	8.41
		sdm	3.04	2.415	.717	-3.69	9.77
	ophar	enjineri	1.21	1.846	.965	-3.93	6.36
		konstruksi	-5.00	2.388	.232	-11.66	1.66
		kenia	-4.00	1.893	.224	-9.28	1.28
		sdm	-1.96	1.532	.704	-6.23	2.31
	kenia	enjineri	5.21	2.184	.129	-.88	11.30
		konstruksi	-1.00	2.659	.996	-8.41	6.41
		ophar	4.00	1.893	.224	-1.28	9.28
		sdm	2.04	1.926	.827	-3.33	7.41
sdm	enjineri	3.18	1.880	.446	-2.07	8.42	
	konstruksi	-3.04	2.415	.717	-9.77	3.69	
	ophar	1.96	1.532	.704	-2.31	6.23	
	kenia	-2.04	1.926	.827	-7.41	3.33	
Bonferroni	enjineri	konstruksi	-6.21	2.625	.202	-13.78	1.35
		ophar	-1.21	1.846	1.000	-6.54	4.11
		kenia	-5.21	2.184	.192	-11.51	1.08
		sdm	-3.18	1.880	.949	-8.60	2.24
	konstruksi	enjineri	6.21	2.625	.202	-1.35	13.78
		ophar	5.00	2.388	.393	-1.89	11.89
		kenia	1.00	2.659	1.000	-6.66	8.66
		sdm	3.04	2.415	1.000	-3.92	10.00
	ophar	enjineri	1.21	1.846	1.000	-4.11	6.54
		konstruksi	-5.00	2.388	.393	-11.89	1.89
		kenia	-4.00	1.893	.375	-9.46	1.46
		sdm	-1.96	1.532	1.000	-6.38	2.45
	kenia	enjineri	5.21	2.184	.192	-1.08	11.51
		konstruksi	-1.00	2.659	1.000	-8.66	6.66
		ophar	4.00	1.893	.375	-1.46	9.46
		sdm	2.04	1.926	1.000	-3.52	7.59
sdm	enjineri	3.18	1.880	.949	-2.24	8.60	
	konstruksi	-3.04	2.415	1.000	-10.00	3.92	
	ophar	1.96	1.532	1.000	-2.45	6.38	
	kenia	-2.04	1.926	1.000	-7.59	3.52	

Homogeneous Subsets

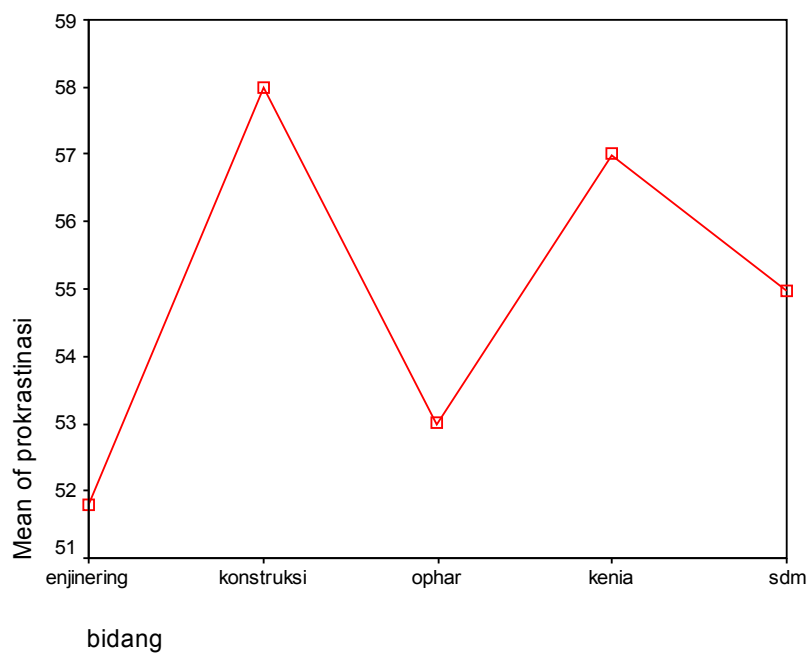
prokrastinasi

bidang	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} enjinerig	14	51.79	
ophar	29	53.00	53.00
sdm	26	54.96	54.96
kenia	13	57.00	57.00
konstruksi	7		58.00
Sig.		.123	.152

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 13.730.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots



SELF MONITORING
BERDASARKAN KARAKTERISTIK BIDANG PEKERJAAN

Oneway

Descriptives

self monitoring

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
enjining	14	85.86	7.135	1.907	81.74	89.98	78	102
konstruksi	7	80.14	5.146	1.945	75.38	84.90	73	86
ophar	29	83.76	7.577	1.407	80.88	86.64	61	111
kenia	13	79.62	4.925	1.366	76.64	82.59	74	88
sdm	26	84.62	5.672	1.112	82.32	86.91	73	94
Total	89	83.45	6.666	.707	82.05	84.85	61	111

Test of Homogeneity of Variances

self monitoring

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.251	4	84	.908

ANOVA

self monitoring

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	386.910	4	96.727	2.306	.065
Within Groups	3523.113	84	41.942		
Total	3910.022	88			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: self monitoring

	(I) bidang	(J) bidang	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	enjineri	konstruksi	5.71	2.998	.322	-2.64	14.07
		ophar	2.10	2.108	.857	-3.78	7.97
		kenia	6.24	2.494	.100	-.71	13.20
		sdm	1.24	2.147	.978	-4.74	7.23
	konstruksi	enjineri	-5.71	2.998	.322	-14.07	2.64
		ophar	-3.62	2.727	.676	-11.22	3.99
		kenia	.53	3.036	1.000	-7.94	8.99
		sdm	-4.47	2.758	.488	-12.16	3.22
	ophar	enjineri	-2.10	2.108	.857	-7.97	3.78
		konstruksi	3.62	2.727	.676	-3.99	11.22
		kenia	4.14	2.162	.317	-1.88	10.17
		sdm	-.86	1.749	.988	-5.73	4.02
	kenia	enjineri	-6.24	2.494	.100	-13.20	.71
		konstruksi	-.53	3.036	1.000	-8.99	7.94
		ophar	-4.14	2.162	.317	-10.17	1.88
		sdm	-5.00	2.200	.164	-11.13	1.13
sdm	enjineri	-1.24	2.147	.978	-7.23	4.74	
	konstruksi	4.47	2.758	.488	-3.22	12.16	
	ophar	.86	1.749	.988	-4.02	5.73	
	kenia	5.00	2.200	.164	-1.13	11.13	
Bonferroni	enjineri	konstruksi	5.71	2.998	.601	-2.93	14.36
		ophar	2.10	2.108	1.000	-3.98	8.17
		kenia	6.24	2.494	.143	-.95	13.43
		sdm	1.24	2.147	1.000	-4.95	7.43
	konstruksi	enjineri	-5.71	2.998	.601	-14.36	2.93
		ophar	-3.62	2.727	1.000	-11.48	4.25
		kenia	.53	3.036	1.000	-8.23	9.28
		sdm	-4.47	2.758	1.000	-12.42	3.48
	ophar	enjineri	-2.10	2.108	1.000	-8.17	3.98
		konstruksi	3.62	2.727	1.000	-4.25	11.48
		kenia	4.14	2.162	.587	-2.09	10.38
		sdm	-.86	1.749	1.000	-5.90	4.19
	kenia	enjineri	-6.24	2.494	.143	-13.43	.95
		konstruksi	-.53	3.036	1.000	-9.28	8.23
		ophar	-4.14	2.162	.587	-10.38	2.09
		sdm	-5.00	2.200	.256	-11.34	1.34
sdm	enjineri	-1.24	2.147	1.000	-7.43	4.95	
	konstruksi	4.47	2.758	1.000	-3.48	12.42	
	ophar	.86	1.749	1.000	-4.19	5.90	
	kenia	5.00	2.200	.256	-1.34	11.34	

Homogeneous Subsets

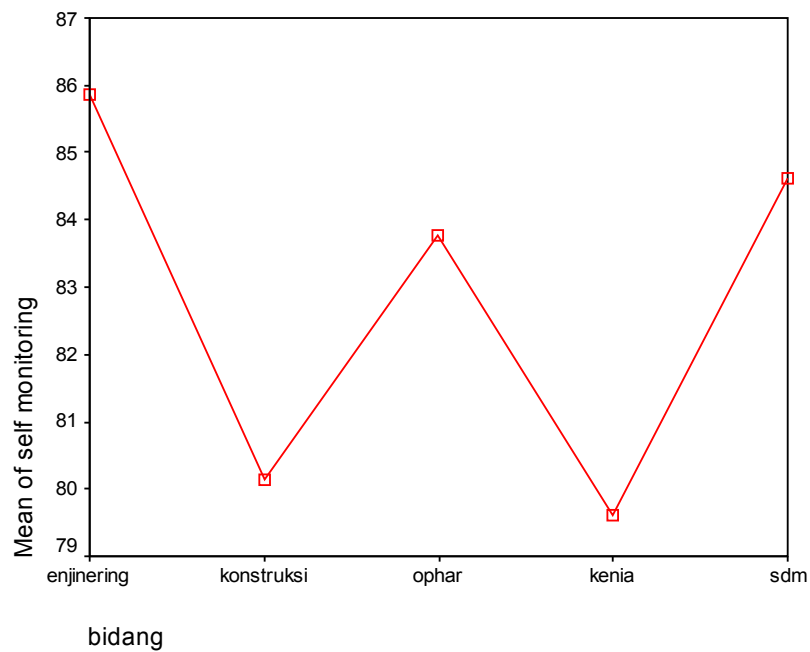
self monitoring

bidang	N	Subset for alpha = .05
		1
Tukey HSD ^{a, b} kenia	13	79.62
konstruksi	7	80.14
ophar	29	83.76
sdm	26	84.62
enjineriing	14	85.86
Sig.		.095

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 13.730.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Means Plots



Lampiran J
SURAT BUKTI PENELITIAN

Lampiran K
STRUKTUR ORGANISASI