

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu upaya pencarian ilmiah (*scientific inquiry*) yang didasari oleh filsafat positivisme logikal (*logical positivism*) yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif (Sukmadinata, 2011: 53).

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Menurut Creswell (2012: 338) desain korelasional merupakan prosedur dalam penelitian kuantitatif di mana peneliti mengukur tingkat asosiasi (atau hubungan) antara dua atau lebih variabel dengan menggunakan prosedur statistik analisis korelasional. Tingkat asosiasinya dinyatakan sebagai angka yang menunjukkan apakah dua variabel terkait atau diprediksi lain.

Desain korelasional terdiri dari dua jenis diantaranya yaitu *explanatory* (jelas) dan *prediction* (prediksi). Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory* yang merupakan desain korelasional di mana peneliti tertarik pada dua variabel (atau lebih) *co-vary* yang di mana perubahan dalam satu variabel tercermin dalam perubahan yang lain. Desain *explanatory* terdiri dari hubungan sederhana antara dua atau lebih dari dua, karakteristik dari desain korelasional *explanatory* diantaranya yaitu: peneliti mengumpulkan data pada satu titik waktu; Peneliti menganalisis semua peserta sebagai satu kelompok; Peneliti memperoleh setidaknya dua skor untuk setiap individu dalam kelompok-satu untuk masing-masing variabel; Peneliti melaporkan penggunaan statistik uji korelasi (atau perpanjangan itu) dalam analisis data; peneliti membuat interpretasi atau menarik kesimpulan dari statistik hasil tes.

B. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama (Creswell, 2012: 142) atau jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana peneliti tertarik (Silalahi, 2010). Creswell (2012: 146) menyatakan populasi untuk uji korelasional minimal 30 partisipan. Berdasarkan definisi tersebut populasi penelitian adalah seluruh tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia yang berjumlah 40 orang. Berikut ini adalah rincian populasi penelitian di Fakultas Ilmu Pendidikan UPI:

Tabel 3.1
Rincian Populasi Penelitian Pegawai Tenaga Administrasi FIP UPI

No	Seksi	Jumlah
1.	Akademik dan Kemahasiswaan	24
2.	Aset dan TIK	8
3.	Keuangan dan SDM	8
Jumlah		40

C. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel penelitian, yaitu prokrastinasi dengan kinerja pegawai negeri sipil. Kedua variabel tersebut dipaparkan berdasarkan perspektif bimbingan dan konseling yang dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Prokrastinasi

Definisi prokrastinasi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep dari Burka & Yuen (2008: 5) yang menyebutkan prokrastinasi berarti ”*to postpone, put off, defer, prolong*”, menunda, menanggalkan, menanggukkan dan memperpanjang. Penggunaan teori Burka & Yuen didasarkan pada alasan bahwa konsep yang dikemukakan merupakan konsep dalam area umum prokrastinasi dan konsep prokrastinasi dalam *setting* pekerjaan merupakan salah satu area yang dibahas dalam teori.

Prokrastinasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penundaan menetap yang dilakukan oleh tenaga administrasi pegawai negeri sipil ketika

menghadapi suatu tugas, disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan yang *irrational* dalam memandang tugas.

Keyakinan-keyakinan *irrational* tersebut membentuk perilaku yang kerap dilakukan oleh seorang prokrastinator diantaranya yaitu:

- a. *The Intention-Action Gap*. Tenaga administrasi pegawai negeri sipil mengalami kegagalan dalam mengeksekusi niat untuk bekerja dan ketidaksesuaian antara rencana kerja dengan pelaksanaan.
- b. *Low Conscientiousness*. Tenaga administrasi pegawai negeri sipil kurang berorientasi pada tujuan dan ketelitian, serta rendahnya kegigihan untuk pencapaian kecuali pekerjaannya secara instrinsik menarik (menguntungkan PNS).
- c. *Low Self-Discipline*. Tenaga administrasi pegawai negeri sipil tidak memiliki kemampuan mengatur (*managing*) perilaku sendiri dalam perencanaan dan organisasi.

2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Robins dan Judge (1993: 230) mengemukakan tentang dimensi kinerja sebagai fungsi interaksi kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), dan secara matematis dinyatakan $Kinerja = f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. *Ability* (A) adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai diantaranya yaitu kapasitas intelektual (aktivitas mental) yang terdiri dari berpikir, menalar, dan memecahkan masalah dan psikal yang terdiri dari stamina, ketangkasan, kekuatan, kemampuan untuk melakukan berbagai tugas. *Motivation* (M) adalah dorongan internal serta usaha yang konsisten dan intensitas yang tinggi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. *Opportunity* (O) adalah pekerja terfasilitasi dalam bekerja seperti mampu memanfaatkan peralatan, bahan dan perlengkapan dalam bekerja; kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja, mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja; dan waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Pegawai negeri sipil yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di bagian tenaga administrasi Fakultas Ilmu Pendidikan yang terdiri dari seksi akademik dan kemahasiswaan, keuangan dan SDM, serta aset dan TIK. Ketiga bagian tersebut memiliki *job-description* masing-masing. Bagian akademik dan kemahasiswaan bertugas untuk memberikan pelayanan kepada Mahasiswa terkait dengan layanan akademik. Bagian keuangan dan SDM memiliki tugas untuk mengelola keuangan Fakultas yang meliputi pembayaran gaji atau honor, membuat anggaran keuangan Fakultas dan konsep daftar gaji, pembuatan laporan keuangan atau penyusunan pertanggung jawaban uang, serta mengurus kenaikan pangkat. Bagian aset dan TIK memiliki bertanggung jawab untuk mengelola dan melaporkan barang-barang inventaris dan kelengkapan kantor yang terdapat di Fakultas, serta reproduksi pengandaan soal UTS/UAS.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengadaptasi dari teori *Judge & Robbins* yang merupakan akumulasi tolak ukur keberhasilan tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP UPI dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing bagian/seksi yang terbentuk berdasarkan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

Karakteristik kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP diantaranya yaitu:

- a. Kemampuan (*ability*). Pegawai tenaga administrasi memiliki kapasitas intelektual (aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah) dan psikal (stamina, ketangkasan, kekuatan, kemampuan) untuk melakukan berbagai tugas dalam *job description*.
- b. Motivasi (*motivaton*). Pegawai tenaga administrasi memiliki dorongan internal serta memiliki usaha yang konsisten dan intensitas yang tinggi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*.
- c. Peluang (*opportunity*). Pegawai tenaga administrasi terfasilitasi dalam bekerja seperti memanfaatkan peralatan, bahan dan perlengkapan dalam bekerja; kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja,

mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja; dan waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan kuesioner atau angket. Angket yang disusun berupa instrumen untuk mengungkap prokrastinasi dan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban diantaranya yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

1. Pengembangan Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen untuk mengungkap data prokrastinasi dan kinerja tenaga administrasi PNS terdapat dalam tabel 3.2 dan 3.3.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Prokrastinasi

No	Dimensi yang diukur	Indikator	No Item	Jumlah
1.	<i>The Intention-Action Gap.</i>	Gagal mengeksekusi niat untuk bekerja	1,2,3,4	4
		Gagal untuk memenuhi rencana kerja	5,6,7,8,9,10	6
2.	<i>Low Conscientiousness</i>	Kurang berorientasi pada tujuan	11,12,13,14,15	5
		Memiliki kekurangan dalam ketelitian	16,17,18,19,20	5
		Rendah kegigihan kecuali pekerjaannya secara instrinsik menarik (menguntungkan PNS)	21,22,23,24,25,26	6
3.	<i>Low Self-Discipline</i>	Tidak memiliki kemampuan mengatur (<i>managing</i>) perilaku sendiri dalam menjalankan rencana kerja	27,28,29,30	4

		Tidak memiliki kemampuan mengatur (<i>managing</i>) perilaku sendiri dalam organisasi pemerintahan.	31,32,33,34,35	5
Jumlah Item				35

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Kinerja Tenaga Administrasi Pegawai Negeri Sipil

No	Dimensi yang Diukur	Indikator	No Item	Jumlah
1.	<i>Ability</i>	Memiliki kapasitas intelektual (<u>aktivitas</u> mental seperti <u>berpikir</u> , menalar, dan memecahkan masalah) untuk melakukan berbagai tugas dalam <i>job description</i>	1,2,3,4,5,6	6
		Memiliki kapasitas psikal (stamina, ketangkasan, kekuatan, kemampuan) untuk melakukan berbagai tugas dalam <i>job description</i>	7,8,9,10	4
2.	<i>Motivation</i>	Memiliki dorongan internal untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>	11,12,13,14	4
		Melakukan usaha yang konsisten dalam bekerja	15,16,17,18	4
		Melakukan usaha dengan intensitas yang tinggi dalam bekerja	19,20,21,22	4
3.	<i>Opportunity</i>	Memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja	23,24,25,26	4
		Memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja	27,28,29,30,31	5
		Mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja	32,33,34,35	4
		Memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik	36,37,38,39	4
Jumlah Item				39

E. Uji Coba Instrumen

Angket sebagai alat pengumpul data untuk mengungkap prokrastinasi dan kinerja pegawai negeri sipil telah melalui beberapa tahap pengujian diantaranya uji kelayakan instrumen, uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Kelayakan Instrumen

Uji kelayakan instrumen prokrastinasi dan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil dilakukan oleh beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*) yaitu dosen ahli dari Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, dosen ahli dari Jurusan Psikologi, dan dosen ahli dari Jurusan Pedagogik.

Penimbangan instrumen (*judgement*) atau biasa disebut validitas konstruk memiliki substansi yang penting yaitu untuk mengungkap sejauhmana devinisi operasional (dalam bentuk indikator perilaku) memang mencerminkan konstruk yang hendak diukur (Jamie DeCoster, 2000; Altermatt, 2007; Azwar, 2012:132).

Penilaian yang dilakukan oleh 3 penimbang ahli menilai instrumen dari segi konstruk, isi dan bahasa. Setiap penimbang (*judger*) memberikan penilaian pada setiap item dengan kualifikasi Memadai (M) dan Tidak Memadai (TM). Item yang diberi nilai M menyatakan bahwa item tersebut memadai dan dapat dipakai, jika item diberi nilai TM berarti item tidak memadai kemungkinannya yaitu direvisi dan dibuang.

Hasil dari penimbangan instrumen akan menghasilkan penyusunan skala yang dibangun atas konstruk teoritik yang tepat, skala yang disusun berdasarkan kawasan (domain) ukur yang teridentifikasi dengan baik dan telah dibatasi dengan jelas, maka secara teoritikpun akan valid (Azwar, 2012: 131). Oleh karena itu hasil penimbangan instrumen dijadikan langkah awal untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan.

Hasil penimbangan instrumen oleh 3 dosen ahli adalah terdapat dalam tabel 3.4 dan 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil judgement Instrumen Prokrastinasi

Aspek	Indikator Awal	Item Awal	Indikator hasil judgement	Item hasil judgment
<i>The Intention-Action Gap.</i>	Gagal untuk memenuhi rencana kerja yang telah direncanakan.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Gagal mengeksekusi niat untuk bekerja	1,2,3,4
			Gagal untuk memenuhi rencana kerja	5,6,7,8,9,10
<i>Low Conscientiousness</i>	Mengalami kesulitan dalam perencanaan tujuan	10,11,12,13,14,15	Kurang berorientasi pada tujuan	11,12,13,14,15
	Memiliki kekurangan dalam ketelitian	16,17,18,19,20	Memiliki kekurangan dalam ketelitian	16,17,18,19,20
	Rendahnya kegigihan kecuali pekerjaannya secara instrinsik menarik.	21,22,23,24,25,26,27,28	Rendah kegigihan kecuali pekerjaannya secara instrinsik menarik (menguntungkan PNS)	21,22,23,24,25,26
<i>Low Self-Discipline</i>	Tidak mampu mengatur (<i>managing</i>) perilaku sendiri dalam perencanaan dan organisasi.	29,30,31,32,33,34,35,36,37	Tidak memiliki kemampuan mengatur (<i>managing</i>) perilaku sendiri dalam menjalankan rencana kerja	27,28,29,30
			Tidak memiliki kemampuan mengatur (<i>managing</i>) perilaku sendiri dalam organisasi pemerintahan.	31,32,33,34,35

Tabel 3.5
Hasil *Judgement* Instrumen Kinerja Tenaga Administrasi
Pegawai Negeri Sipil

Aspek	Indikator Awal	Item Awal	Indikator hasil <i>judgement</i>	Item hasil <i>judgment</i>
Ability	Memiliki kapasitas intelektual (<u>aktivitas</u> mental seperti <u>berpikir</u> , menalar, dan memecahkan masalah) untuk melakukan berbagai tugas dalam <i>job description</i>	1,2,3,4,5,6	Memiliki kapasitas intelektual (<u>aktivitas</u> mental seperti <u>berpikir</u> , menalar, dan memecahkan masalah) untuk melakukan berbagai tugas dalam <i>job description</i>	1,2,3,4,5,6
	Memiliki kapasitas psikal (stamina, ketangkasan, kekuatan, kemampuan) untuk melakukan berbagai tugas dalam <i>job description</i>	7,8,9,10	Memiliki kapasitas psikal (stamina, ketangkasan, kekuatan, kemampuan) untuk melakukan berbagai tugas dalam <i>job description</i>	7,8,9,10
Motivation	Memiliki kemauan menggunakan upaya yang tinggi untuk mengerjakan <i>job description</i> yang dikondisikan oleh pemenuhan kebutuhan	11, 12, 13,14, 15	Memiliki dorongan internal untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>	11,12,13,14
			Melakukan usaha yang konsisten dalam bekerja	15,16,17,18
			Melakukan usaha dengan intensitas yang tinggi dalam bekerja	19,20,21,22
Opportunity	Memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja	16,17,18, 19	Memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja	23,24,25,26
	Memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja	20, 21, 22, 23, 24	Memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja	27,28,29,30,31
	Mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja	25, 26, 27, 28	Mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja	32,33,34,35
	Memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik	29, 30,31	Memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik	36,37,38,39

Wila Dewi Noviandri, 2013

Hubungan Prokrastinasi dengan Kinerja Tenaga Administrasi (Studi Korelasional Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan UPI Tahun 2013)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan terhadap tenaga administrasi pegawai negeri sipil Fakultas Ilmu Pendidikan UPI dengan jumlah populasi 40 orang.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala yang dibuat mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya (Azwar, 2010).

Instrumen yang diuji adalah instrumen untuk mengungkap prokrastinasi pegawai negeri sipil dan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP UPI. Data yang digunakan untuk menguji validitas yaitu seluruh populasi tenaga administrasi FIP UPI 40 orang. Pengolahan data untuk uji validitas instrumen menggunakan bantuan *SPSS 20.0 for windows*. Validitas item dilakukan dengan prosedur pengujian *Spearman 'rho'*.

Interpretasi terhadap koefisien validitas merujuk pada pendapat Cronbach yaitu koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik (Cronbach, 1970 h. 429; Azwar, 2012: 143). Oleh karena koefisien instrumen yang diatas 0,3 maka dinyatakan valid, sedangkan jika dibawah 0,3 dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen prokrastinasi dengan jumlah item 35 menunjukkan 35 item yang valid. Sedangkan uji validitas instrumen kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil dengan jumlah item 39 menunjukkan 33 item yang valid berarti 8 item kinerja pegawai negeri sipil dinyatakan tidak valid, diantaranya yaitu item 6, 9, 12, 15, 22, 36 dan 38.

b. Uji Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*), yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012: 111).

Uji reliabilitas menggunakan bantuan *SPSS 20.0 for windows*. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu metode Alpha. Instrumen prokrastinasi memperoleh hasil sebesar 0,965 artinya derajat keterandalan sangat tinggi sedangkan instrumen kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil memperoleh hasil 0,901 artinya derajat keterandalan sangat tinggi. Kedua hasil reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen prokrastinasi dengan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data.

F. Teknik Analisis Data

1. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan sebagai langkah persiapan dalam teknik analisis data. Tujuannya untuk mengecek kelengkapan data yang akan diolah sehingga analisis data dapat dilakukan sesuai dengan prosedur.

Verifikasi data diantaranya yaitu melakukan kegiatan:

- a. Mengecek kelengkapan data artinya instrumen yang akan disebar dicek kembali jika terdapat instrumen yang rusak atau tidak lengkap.
- b. Mengecek jumlah angket yang disebar dengan yang terkumpul dan disesuaikan dengan jumlah populasi tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP UPI.
- c. Melakukan rekap data atau tabulasi yang diperoleh dari partisipan yaitu memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item dengan skor yang telah ditentukan.

2. Penyekoran Data

Instrumen prokrastinasi dan kinerja pegawai negeri sipil menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban diantaranya yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Setiap alternatif jawaban memiliki nilai skor masing-masing seperti terdapat dalam tabel 3.6.

Tabel 3.6
Skor Item Instrumen Prokrastinasi dan Kinerja PNS

Kriteria	Skor Item	
	Prokrastinasi	Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	1
Tidak Sesuai (TS)	2	2
Kurang Sesuai (KS)	3	3
Sesuai (S)	4	4
Sangat Sesuai (SS)	5	5

3. Pengolahan Data

Pengolahan data terdiri dari uji koefisien korelasi dengan menggunakan prosedur *Spearman'rho*, koefisien determinasi dan pengkategorian data.

a. Uji Koefisien Korelasi

Teknik analisis korelasi *Spearman'rho* atau *rank-order correlation* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Riduwan, 2011: 134)

r_s = Nilai Korelasi *Spearman'rho*

D = *Difference* (beda antara jarak jenjang setiap subjek)

N = Banyaknya subjek

Arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel Interpretasi Nilai r sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

(Sugiyono, 2013: 257)

b. Uji Signifikansi

Signifikansi atau probabilitas memberikan gambaran mengenai bagaimana hasil riset mempunyai kesempatan untuk benar. Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara prokrastinasi dengan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.

Rumus yang digunakan adalah:

$$t_{hit} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2011: 139)

Jika $t_{hit} > t_{tab}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara prokrastinasi dengan kinerja. Jika $t_{hit} < t_{tab}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prokrastinasi dengan kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X (prokrastinasi) terhadap Y (kinerja PNS). Ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

(Furqon, 2008: 100)

d. Pengelompokan Data

Kategorisasi untuk mengelompokan prokrastinasi terbagi atas 3 kelompok yaitu tinggi (*chronic procrastination*), sedang (*sometimes procrastination*) dan rendah (*non-procrastination*). Sedangkan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil terbagi atas lima kategori atau kelompok yaitu tidak memuaskan, dibawah rata-rata, rata-rata, memuaskan, dan luar biasa.

Pengelompokan instrumen prokrastinasi dan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil pada kategori yang telah ditentukan menggunakan prosedur konversi skor mentah menjadi skor matang dengan menggunakan batas aktual dibantu oleh *SPSS 20.0 for windows*, langkah-langkahnya sebagai berikut:

Wila Dewi Noviandri, 2013

Hubungan Prokrastinasi dengan Kinerja Tenaga Administrasi (Studi Korelasional Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan UPI Tahun 2013)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Menghitung jumlah skor item pada setiap instrumen (X)
- Menghitung rata-rata (\bar{X}) dan standar deviasi (σ) dari jumlah skor item pada setiap instrumen
- Menghitung skor Z dengan rumus:

$$Z \text{ Skor} = \frac{(X - \bar{X})}{S}$$

Keterangan:

X = Jumlah skor item

\bar{X} = Rata-rata

S = Standar deviasi

- Mentransformasi skor mentah menjadi skor matang dengan rumus:

$$T = (50 + 10 \times Z)$$

- Memasukan T Skor ke dalam pengkategorian.

Tabel 3. 8
Pengkategorian Instrumen Prokrastinasi

Skala Skor	Kategori Skor
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah (<i>non procrastination</i>)
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang (<i>sometimes procrastination</i>)
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi (<i>chronic procrastination</i>)

(Azwar, 2012, 149)

Tabel 3. 9
Pengkategorian Instrumen Kinerja Tenaga Administrasi
Pegawai Negeri Sipil

Skala Skor	Kategori Skor
$X \leq (\mu - 1,5 \sigma)$	Tidak Memuaskan
$(\mu - 1,5 \sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma)$	Dibawah Rata-rata
$(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$	Rata-rata
$(\mu + 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$	Memuaskan
$X > (\mu + 1,5 \sigma)$	Sangat Memuaskan

(Azwar, 2012, 148)

Setiap kategori interval memiliki pengertian sebagai berikut:

Tabel. 3. 10
Deskripsi Kategori Prokrastinasi

KATEGORI	SKOR	DESKRIPSI
Tinggi (<i>chronic procrastination</i>)	$60 \leq X$	Tenaga administrasi pegawai negeri sipil pada kategori tinggi disebut juga <i>chronic procrastination</i> (prokrastinasi kronis) yaitu tingkat prokrastinasi dengan nilai tinggi pada setiap indikatornya sehingga prokrastinasi dijadikan gaya hidup dalam bekerja. Cirinya kegagalan yang tinggi dalam mengeksekusi niat untuk bekerja, kegagalan yang tinggi untuk memenuhi rencana kerja, sangat kurang berorientasi pada tujuan, tidak memiliki ketelitian, tidak gigih dalam bekerja kecuali pekerjaannya secara instrinsik menarik (menguntungkan PNS), sangat tidak memiliki kemampuan mengatur (<i>managing</i>) perilaku sendiri dalam menjalankan rencana kerja dan organisasi pemerintahan.
Sedang (<i>sometimes procrastination</i>)	$40 \leq X < 60$	Tenaga administrasi pegawai negeri sipil pada kategori sedang disebut juga <i>sometimes procrastination</i> (prokrastinasi sesaat) yaitu tingkat prokrastinasi yang cenderung mengarah pada kategori tinggi pada setiap indikatornya, diantaranya kegagalan dalam mengeksekusi niat untuk bekerja, kegagalan untuk memenuhi rencana kerja, kurang berorientasi pada tujuan, kurangnya ketelitian, rendah dalam kegigihan kecuali pekerjaannya secara instrinsik menarik (menguntungkan PNS), tidak memiliki kemampuan mengatur (<i>managing</i>) perilaku sendiri dalam menjalankan rencana kerja dan organisasi pemerintahan.
Rendah (<i>nonprocrastination</i>)	$X < 40$	Tenaga administrasi pegawai negeri sipil pada kategori rendah disebut juga non prokrastinasi yaitu tingkat prokrastinasi yang tidak mampu mencapai setiap indikatornya atau tidak memiliki kecenderungan prokrastinasi. Diantaranya tidak mengalami kegagalan dalam mengeksekusi niat untuk bekerja, tidak mengalami kegagalan untuk memenuhi rencana kerja, berorientasi pada tujuan, teliti, memiliki kegigihan dalam bekerja, memiliki kemampuan mengatur (<i>managing</i>)

		perilaku sendiri dalam menjalankan rencana kerja dan organisasi pemerintahan.
--	--	-------------------------------------------------------------------------------

Tabel. 3. 11
Deskripsi Kategori Kinerja Tenaga Administrasi Pegawai Negeri Sipil

KATEGORI	SKOR	DESKRIPSI
Tidak Memuaskan	$X \leq 35$	Tidak terpenuhinya setiap indikator kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil. Artinya tenaga administrasi pegawai negeri sipil tidak memiliki kapasitas intelektual dan psikal untuk melakukan berbagai <i>job desc</i> , tidak memiliki dorongan internal untuk melakukan pekerjaan, tidak melakukan usaha yang konsisten dalam bekerja, tidak melakukan usaha dengan intensitas yang tinggi dalam bekerja, tidak memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja, tidak memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja, tidak mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
Dibawah Rata-rata	$35 < X \leq 45$	Kurang terpenuhinya setiap indikator kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil. Artinya tenaga administrasi pegawai negeri sipil kurang memiliki kapasitas intelektual dan psikal untuk melakukan berbagai <i>job desc</i> , kurang memiliki dorongan internal untuk melakukan pekerjaan, kurang melakukan usaha yang konsisten dalam bekerja, kurang melakukan usaha dengan intensitas yang tinggi dalam bekerja, kurang memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja, kurang memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja, tidak mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, kurang memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
Rata-rata	$45 < X \leq 55$	Terpenuhinya setiap indikator kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil dengan normal. Artinya tenaga administrasi pegawai negeri sipil memiliki kapasitas intelektual dan psikal untuk melakukan berbagai <i>job desc</i> , memiliki dorongan

		internal untuk melakukan pekerjaan, melakukan usaha yang konsisten dalam bekerja, melakukan usaha dengan intensitas yang tinggi dalam bekerja, memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja, memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja, mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
Memuaskan	$55 < X \leq 65$	Terpenuhinya setiap indikator kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil dengan tinggi. Artinya tenaga administrasi pegawai negeri sipil memiliki kapasitas intelektual dan psikis yang tinggi untuk melakukan berbagai <i>job desc</i> , memiliki dorongan internal yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, melakukan usaha konsisten yang tinggi dalam bekerja, melakukan usaha dengan intensitas yang tinggi dalam bekerja, memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai secara penuh dalam bekerja, memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja, mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
Luar Biasa	$65 < X$	Terpenuhinya setiap indikator kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil dengan sangat tinggi/luar biasa. Artinya tenaga administrasi pegawai negeri sipil memiliki kapasitas intelektual dan psikis yang sangat tinggi untuk melakukan berbagai <i>job desc</i> , memiliki dorongan internal yang sangat tinggi untuk melakukan pekerjaan, melakukan usaha konsisten yang sangat tinggi dalam bekerja, melakukan usaha dengan intensitas yang sangat tinggi dalam bekerja, sangat memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja, memiliki kondisi kerja yang sangat menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja, mentaati aturan dan prosedur yang sangat mendukung untuk bekerja, sangat memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

G. Prosedur Penelitian

Prosedur yang dilakukan dalam penelitian meliputi 3 tahap diantaranya yaitu langkah persiapan, pelaksanaan dan pengolahan.

1. Persiapan

Tahap persiapan meliputi langkah sebagai berikut:

- a. Melakukan studi pendahuluan pada pegawai negeri sipil Fakultas Ilmu Pendidikan UPI pada tanggal 25 Januari dan 4 Februari 2013 mengenai perilaku tenaga administrasi pegawai negeri sipil.
- b. Menyusun proposal penelitian yang berjudul “*Hubungan Prokrastinasi dengan Tenaga Administrasi (Studi Korelasional terhadap Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan UPI Tahun 2013)*”.
- c. Meminta pengesahan proposal kepada dosen mata kuliah Metode Penelitian, ketua jurusan dan dewan skripsi.
- d. Mengajukan permohonan pengangkatan dosen pembimbing skripsi kepada Fakultas.
- e. Mengajukan permohonan ijin penelitian di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- f. Menyusun instrumen penelitian untuk mengukur prokrstinasi dan kinerja pegawai negeri sipil dan melakukan *judgement* kepada 3 dosen ahli.

2. Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan langkah-langkahnya meliputi:

- a. Menyebar instrumen untuk mendapatkan data pada pegawai negeri bagian tenaga administrasi sipil FIP UPI.
- b. Mengolah data untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas instrumen prokrastinasi dan kinerja PNS.
- c. Mengolah data untuk memperoleh gambaran umum prokrastinasi dan kinerja PNS tenaga administrasi FIP UPI.
- d. Melakukan uji korelasional untuk mengetahui hubungan antara prokrastinasi dengan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP UPI.

3. Pengolahan

Langkah-langkah pengolahan data diantaranya yaitu:

- a. Mendeskripsikan gambaran umum atau profil melalui analisis data mengenai prokrastinasi dan kinerja PNS bagian tenaga administrasi FIP UPI.
- b. Mendeksripsikan hasil uji korelasi sehingga diketahui hubungan antara prokrstinasi dengan kinerja PNS tenaga administrasi FIP UPI.

