

dalam lingkup dunia kerja. Yang kesimpulannya dapat dilihat dari kuantifikasi skor aitem-aitem Prokrastinasi Kerja dengan menggunakan indikator yang meliputi : (1) Membuang waktu atau kecenderungan untuk membuang-buang waktu hingga pada akhirnya melakukan prokrastinasi. (2) *Task avoidance* (menghindari tugas) atau cenderung menghindar dalam menegerjakan tugas dikarenakan mengalami kesulitan ketika melakukan hal yang dianggap tidak menyenangkan. (3) *Blaming others* (Menyalahkan orang lain) atau kecenderungan menyalahkan kejadian eksternal atau orang lain untuk setiap konsekuensi dari prokrastinasi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi biasanya cenderung menyalahkan orang lain.

b. Efikasi *Core Skills*

Efikasi *Core Skills* merupakan rasa yakin bahwa individu tersebut mampu menguasai keterampilan inti yang dibutuhkan perusahaan dalam bentuk *Core Skills* yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Yang kesimpulannya dapat dilihat dari kuantifikasi skor aitem-aitem Efikasi *Core Skills* dengan menggunakan indikator yang meliputi : (1) *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas) yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama. (2) *Strength* (derajat kemantapan, keyakinan atau pengharapan) yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama. (3) *Generality* (Luas bidang perilaku) yang

yang dibutuhkan pada bidang pekerjaan tersebut sama yaitu mencakup pada komponen *Core Skills* dari *Scottish Qualification Authority* (2013). Dikarenakan jumlah karyawan pada perusahaan yang akan diteliti kurang dari seratus yaitu berjumlah 21 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 21 orang.

Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa “*Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

C. Teknik Pengumpulan Data

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012).

Kuesioner ini dibuat dengan menggunakan *rating scale* yang terdiri dari 4 pilihan jawaban dengan pemberian bobot nilai jawaban. *Rating scale* artinya skala angka atau skala nilai dan rating adalah suatu klasifikasi menurut urutan tingkatan atau ranking. *Rating scale* merupakan suatu set kategori yang dirancang untuk mendapatkan informasi mengenai sifat-sifat kuantitatif dan kualitatif (Wirawan, 2011).

a. Definisi Operasional

Prokrastinasi kerja merupakan perilaku menunda-nunda suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik bertujuan atau tanpa tujuan, yangmana kedua alasan tersebut dapat menghambat terselesaikannya suatu pekerjaan yang terjadi dalam lingkup dunia kerja. Yang kesimpulannya dapat dilihat dari kuantifikasi skor aitem-aitem Prokrastinasi Kerja dengan menggunakan indikator yang meliputi : (1) Membuang waktu atau kecenderungan untuk membuang-buang waktu hingga pada akhirnya melakukan prokrastinasi. (2) *Task avoidance* (menghindari tugas) atau cenderung menghindar dalam menegerjakan tugas dikarenakan mengalami kesulitan ketika melakukan hal yang dianggap tidak menyenangkan. (3) *Blaming others* (Menyalahkan orang lain) atau kecenderungan menyalahkan kejadian eksternal atau orang lain untuk setiap konsekuensi dari prokrastinasi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi biasanya cenderung menyalahkan orang lain.

b. Alat Ukur

Skala ini bertujuan untuk mengukur prokrastinasi kerja karyawan Perusahaan Jasa Asuransi. Adapun dimensi prokrastinasi kerja yang diukur dalam penelitian menggunakan teori Tuckman (1991, dalam Magista, 2004) meliputi : (1) Membuang waktu, Seorang prokrastinator biasanya memiliki kecenderungan untuk membuang-buang waktu hingga ada akhirnya melakukan prokrastinasi. (2) *Task avoidance* (menghindari tugas), *Task avoidance* merupakan keadaan dimana seseorang cenderung menghindar dalam menegerjakan tugas dikarenakan mengalami kesulitan ketika melakukan hal yang dianggap tidak menyenangkan.

Keyakinan diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempengaruhi seseorang dalam melakukan penundaan atau prokrastinasi, (3) *Blaming others* (Menyalahkan orang lain), adalah kecenderungan menyalahkan kejadian eksternal atau orang lain untuk setiap konsekuensi dari prokrastinasi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi biasanya cenderung menyalahkan orang lain. Hal tersebut kemungkinan akibat dari prokrastinasi yang dilakukan yang menyebabkan kegagalan dan adanya ketidakpercayaan diri sehingga cenderung menyalahkan orang lain.

Rancangan jumlah aitem skala prokrastinasi kerja yang akan digunakan dalam uji coba sebagai langkah awal dari penelitian dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Blue Print Skala Prokrastinasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Aitem	F	UF	Σ	Bobot %
1.	Membuang waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menunda untuk memulai mengerjakan tugas. 	2. Saya menunda pekerjaan yang ingin saya lakukan. 5. Saya ragu-ragu pada saat memulai kegiatan baru. 26. Saya berharap bisa menemukan cara mudah agar saya dapat memulai mengerjakan suatu tugas. 28. Saya bahkan membenci diri saya sendiri jika saya menunda memulai suatu pekerjaan. 32. Saya kesulitan dalam memulai menyelesaikan tugas meskipun saya tahu betapa pentingnya untuk memulai mengerjakan tugas tersebut. 39. Saya memilih menunda mengerjakan tugas lama karena ada tugas baru.	2, 5, 26, 32, 39	28	6	37,5
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menunda atau mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 	1. Saya menunda menyelesaikan tugas, meskipun tugas tersebut penting. 3. Ketika saya punya tenggat waktu (<i>deadline</i>) untuk menyerahkan tugas, saya menunggu sampai menit terakhir untuk mengerjakannya. 6. Saya tepat waktu terhadap janji dalam menyerahkan tugas. 7. Saya terus meningkatkan kebiasaan menunda tugas. 18. Saya seorang pembuang waktu yang tidak dapat berubah.	1, 3, 7, 18, 22, 24, 29	6, 25,	9	

			<p>22. Sekarang saya adalah pembuang waktu dan saya putus asa untuk mengatasinya.</p> <p>24. Saya hanya bisa berjanji pada diri sendiri agar dapat mengurangi kebiasaan menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas.</p> <p>25. Setiap kali saya membuat jadwal kegiatan sehari-hari, saya mengikutinya.</p> <p>29. Saya sering mengabaikan pekerjaan penting dengan waktu luang yang saya miliki.</p>				
2.	<i>Task avoidance</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menghindari tugas karena dianggap tidak menyenangkan. 	<p>4. Saya menunda dalam membuat keputusan sulit.</p> <p>8. Saya mengerjakan suatu tugas hanya pada tugas yang menyenangkan.</p> <p>10. Saya menghindari melakukan pekerjaan yang saya anggap mendatangkan hasil yang buruk.</p> <p>11. Saya meluangkan semua waktu yang diperlukan untuk kegiatan yang menyenangkan.</p> <p>12. Ketika saya lelah dengan pekerjaan yang tidak menyenangkan, saya berhenti.</p> <p>15. Saya percaya bahwa hal yang saya benci sebaiknya tidak ada.</p> <p>17. Saya dapat mengelola diri sendiri agar dapat menikmati tugas kantor.</p> <p>21. Mengerjakan tugas kantor membuat saya merasa bosan.</p>	4, 10, 12, 15, 21, 8, 11	17	8	40

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menganggap suatu tugas sulit dan kurang penting untuk dikerjakan. 	<p>13. Saya percaya bahwa apapun yang terjadi seseorang harus bekerja keras.</p> <p>14. Ketika mendapatkan pekerjaan yang saya anggap kurang penting, saya berhenti.</p> <p>23. Ketika suatu pekerjaan menjadi terlalu sulit untuk diselesaikan, saya percaya untuk menunda pekerjaan itu.</p> <p>30. Saya mencari cara yang sulit untuk dapat menyelesaikan tugas mudah.</p> <p>31. Ketika saya selesai dengan pekerjaan saya, saya jarang memeriksanya kembali.</p> <p>33. Ketika suatu pekerjaan sulit, saya memilih untuk mengabaikannya.</p> <p>34. Menunda tugas sampai besok adalah cara yang biasa saya lakukan.</p> <p>35. Saya merasa jenuh dengan tugas-tugas saya.</p>	14, 23, 31, 35, 30, 33, 34	13	8	
3.	<i>Blaming other</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menganggap orang lain yang menyebabkan suatu pekerjaan menjadi sulit. 	<p>16. Saya menganggap orang lainlah yang membuat saya melakukan hal-hal yang buruk dan hal yang sulit menjadi lebih sulit.</p> <p>19. Saya merasa bahwa saya berhak agar orang lain dapat memperlakukan saya dengan baik.</p> <p>20. Saya percaya bahwa orang lain tidak berhak untuk memberikan saya tenggat waktu (<i>deadline</i>).</p> <p>27. Ketika saya punya masalah dengan tugas, itu biasanya kesalahan saya.</p> <p>37. Pekerjaan saya menjadi sulit karena rekan kerja bersikap acuh terhadap saya.</p>	16, 19, 20, 37	27	5	22,5

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mencari alasan lain untuk melakukan prokrastinasi. 	<p>9. Saya berhasil menemukan alasan untuk menghindari suatu tugas.</p> <p>36. Saya ingin mendiskusikan semua pekerjaan saya terlebih dahulu dengan rekan kerja, agar hasilnya maksimal.</p> <p>38. Tugas presentasi secara tiba-tiba, membuat saya tidak yakin dapat menyampaikannya secara maksimal.</p> <p>40. Saya berlatih mengoperasikan angka agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya.</p>	9, 38, 36, 40		4	
	Jumlah			34	6	40	100

2. Definisi Operasional Variabel Independen X (Efikasi *Core Skills*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Efikasi *Core Skills*.

a. Definisi Operasional

Efikasi *Core Skills* merupakan rasa yakin bahwa individu tersebut mampu menguasai keterampilan inti yang dibutuhkan perusahaan dalam bentuk *Core Skills* yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Yang kesimpulannya dapat dilihat dari kuantifikasi skor aitem-aitem Efikasi *Core Skills* dengan menggunakan indikator yang meliputi : (1) *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas) yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama. (2) *Strength* (derajat kemantapan, keyakinan atau pengharapan) yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama. (3) *Generality* (Luas bidang perilaku) yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Efikasi Core Skills

No	Dimensi	Indikator	Aitem	F	UF	Σ	Bobot %
1.	Tingkat kesulitan tugas (<i>Magnitudo</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas. ▪ Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukan). 	<p>3. Saya berusaha mendapatkan hasil yang maksimal saat melakukan presentasi dengan orang lain.</p> <p>10. Saya tidak mudah menyerah dalam memahami dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan angka.</p> <p>17. Saya yakin mampu mengatasi kesulitan dalam mengoperasikan sistem komputer.</p> <p>24. Saya yakin mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja.</p> <p>34. Saya yakin mendapat tambahan pengetahuan ketika bekerjasama dengan rekan kerja.</p> <p>6. Saya mampu menyelesaikan dengan baik masalah pekerjaan yang berkaitan dengan angka.</p> <p>14. Gambaran tentang pengoperasian sistem komputer yang sulit menguatkan pikiran dan perasaan saya untuk lebih ulet, tekun dan bekerja keras.</p> <p>15. Saya akan berhasil memenuhi target perusahaan jika saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja.</p> <p>28. Saya mampu belajar menyelesaikan persoalan kantor dari persoalan yang dihadapi rekan kerja.</p> <p>31. Saya merasa mampu jika harus berinteraksi dengan orang lain.</p>	<p>3, 10, 17, 24, 34</p> <p>6, 14, 15, 28, 31</p>		<p>5</p> <p>5</p>	37,5

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan. 	<p>7. Kegagalan rekan kerja dalam berkomunikasi dengan orang lain, menjadikan saya tidak berani mengawali pembicaraan dengan orang lain.</p> <p>13. Saya berlatih mengoperasikan sistem komputer agar semua pekerjaan saya dapat teratasi.</p> <p>23. Karena tidak tahu seluk beluk dunia pekerjaan, saya memilih diam saat rekan kerja membicarakan hal tersebut.</p> <p>36. Saya ingin mendiskusikan semua pekerjaan saya terlebih dahulu dengan rekan kerja, agar hasilnya maksimal.</p> <p>40. Saya berlatih mengoperasikan angka agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya.</p>	13, 40	7, 23, 36	5	
2.	Derajat kemantapan, keyakinan atau pengharapan (<i>Stregth</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengharapan yang lemah, pengalaman yang tidak menguntungkan . ▪ Pengharapan yang mantap bertahan dalam usahanya. 	<p>c. Saya tidak yakin bisa mengoperasikan semua sistem komputer.</p> <p>9. Tingginya kemampuan rekan kerja saya, membuat saya tidak yakin dapat bekerja sama dengan mereka.</p> <p>16. Saya mudah menyerah dalam memahami dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan angka.</p> <p>33. Banyaknya karyawan yang tidak dapat memahami sistem kerja perusahaan, membuat saya pesimis dalam mempelajarinya.</p> <p>38. Tugas presentasi secara tiba-tiba, membuat saya tidak yakin dapat menyampaikannya secara maksimal.</p> <p>5. Saya berusaha keras mencari peserta di luar batas target yang ditentukan perusahaan.</p>	2, 9, 16, 33, 38		5	25
				5, 12, 19, 26, 30		5	

			<p>12. Karena sampai saat ini saya belum bisa menguasai sistem komputer, maka saya enggan untuk belajar sistem komputer lagi.</p> <p>19. Saya ingin bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendapat peserta sesuai dengan target.</p> <p>26. Saya berharap dapat menyelesaikan segala macam tugas yang diberikan atas usaha saya sendiri.</p> <p>30. Saya yakin mampu memahami masalah yang berkaitan dengan angka asalkan saya berusaha lebih gigih dan ulet.</p>				
3.	Luas bidang perilaku (<i>generality</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengharapan hanya pada bidang tingkah laku yang khusus. 	<p>1. Ketika saya sudah menguasai <i>skill</i> yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya, saya tidak ingin menguasai <i>skill</i> yang lainnya.</p> <p>8. Saya berusaha mengevaluasi <i>skill</i> yang saya miliki untuk menjadi lebih baik.</p> <p>20. Saya hanya ingin berusaha lebih keras lagi untuk memprediksi masalah yang berhubungan dengan angka, agar saya dapat mempresentasikannya dengan benar.</p> <p>21. Saya merasa cukup jika hanya bekerja sama dengan teman sekantor saya saja.</p> <p>22. Saya hanya ingin belajar pengalaman bekerja pada rekan kerja ditempat saya bekerja saja.</p> <p>27. Saya hanya ingin fokus menguasai sistem kerja pada perusahaan tempat saya bekerja saja.</p> <p>32. Saya berharap mampu mengoperasikan program komputer sesuai kebutuhan pekerjaan saya.</p> <p>39. Saya enggan untuk berdiskusi masalah pekerjaan saya dengan rekan kerja dari perusahaan lain.</p>	1, 8, 20, 21, 32, 22, 27, 39		8	37,5

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku 	<p>4. Saya selalu berusaha mengisi waktu untuk mengembangkan <i>skill</i> yang saya miliki.</p> <p>11. Selain memahami pengoperasian komputer yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya, saya juga ingin memahami pengoperasian komputer yang dibutuhkan oleh teman kerja saya.</p> <p>18. Saya ingin tidak hanya menguasai sistem kerja yang terdapat di perusahaan tempat saya bekerja saja.</p> <p>25. Saya berusaha keras mencari peserta di luar batas target yang ditentukan perusahaan.</p> <p>29. Saya ingin bekerjasama dengan rekan kerja dari perusahaan lain.</p> <p>35. Saya ingin memahami pemasalahan terkait angka bukan hanya dalam tulisan, namun juga dalam program sistem komputer.</p> <p>37. Saya selalu ingin belajar dari orang lain yang bekerja diluar perusahaan saya bekerja.</p>	4, 11, 18, 25, 35, 29, 37		7	
Jumlah			37	3	40	100

D. Validitas dan Reliabilitas Variabel Y (Prokrastinasi Kerja) dan Variabel X (Efikasi Core Skills)

1. Validitas Variabel Y (Prokrastinasi Kerja) dan Variabel X (Efikasi Core Skills)

Menurut Suryabrata (2005) validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item soal*) yang biasa disebut korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sasarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur.

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 16,0 for windows. Menurut Azwar (2010), semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar dari 0.3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0.3 menjadi 0.25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat terpenuhi.

2. Reliabilitas Variabel Y (Prokrastinasi Kerja) dan Variabel X (Efikasi Core Skills)

Reliabilitas dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari

reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Menurut Azwar (2010) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sedangkan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*, atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0.6 adalah kurang baik. Menurut Sekaran (1992, dalam Aini, 2014), reliabilitas kurang 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0.

3. Pengukuran Analisis Isi Validitas dan Reliabilitas

Menurut Azwar (2010), semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar dari 0.3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0.3 menjadi 0.25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat terpenuhi. Adapun kaidah yang digubakan adalah : a) Jika *correlated item total correlation* > r tabel maka dinyatakan valid. b) Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha digunakan adalah jika nilai alpha lebih dari 0,6 berarti kiat atau reliabel (Azwar, 2010:96).

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas Prokrastinasi Kerja

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Prokrastinasi Kerja	0.844	Reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas variabel prokrastinasi kerja diperoleh koefisien Alpha sebesar $0.844 > 0,6$ maka instrumen tersebut reliabel artinya 40 aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur prokrastinasi kerja.

Tabel 3.5
Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Prokrastinasi Kerja

No	Aitem	Corrected Item -Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	Aitem 1	0.375	0.25	Valid
2	Aitem 2	0.207	0.25	Gugur
3	Aitem 3	0.179	0.25	Gugur
4	Aitem 4	0.286	0.25	Valid
5	Aitem 5	0.493	0.25	Valid
6	Aitem 6	0.252	0.25	Valid
7	Aitem 7	0.222	0.25	Gugur
8	Aitem 8	-0.142	0.25	Gugur
9	Aitem 9	0.386	0.25	Valid
10	Aitem 10	-0.141	0.25	Gugur
11	Aitem 11	0.492	0.25	Valid
12	Aitem 12	0.785	0.25	Valid
13	Aitem 13	0.039	0.25	Gugur
14	Aitem 14	0.111	0.25	Gugur
15	Aitem 15	0.250	0.25	Valid
16	Aitem 16	0.455	0.25	Valid
17	Aitem 17	0.099	0.25	Gugur
18	Aitem 18	0.220	0.25	Gugur
19	Aitem 19	0.672	0.25	Valid
20	Aitem 20	0.114	0.25	Gugur
21	Aitem 21	0.483	0.25	Valid
22	Aitem 22	0.508	0.25	Valid
23	Aitem 23	0.534	0.25	Valid
24	Aitem 24	0.183	0.25	Gugur
25	Aitem 25	0.642	0.25	Valid

26	Aitem 26	-0.130	0.25	Gugur
27	Aitem 27	0.349	0.25	Valid
28	Aitem 28	0.104	0.25	Gugur
29	Aitem 29	0.566	0.25	Valid
30	Aitem 30	0.526	0.25	Valid
31	Aitem 31	0.333	0.25	Valid
32	Aitem 32	0.363	0.25	Valid
33	Aitem 33	-0.138	0.25	Gugur
34	Aitem 34	0.681	0.25	Valid
35	Aitem 35	0.256	0.25	Valid
36	Aitem 36	-0.039	0.25	Gugur
37	Aitem 37	0.811	0.25	Valid
38	Aitem 38	0.473	0.25	Valid
39	Aitem 39	0.396	0.25	Valid
40	Aitem 40	0.457	0.25	Valid

Berdasarkan tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel prokrastinasi kerja terdapat beberapa aitem dikatakan tidak valid yaitu aitem 2, 3, 7, 8, 10, 13, 14, 17, 18, 20, 24, 26, 28, 33 dan 36 karena r hitung lebih kecil dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan beberapa aitem dikatakan valid yaitu aitem 1, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 15, 16, 19, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 39 dan 40 karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebaran aitem dalam skala *Efikasi Core Skillss* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas *Efikasi Core Skillss*

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
<i>Efikasi Core Skillss</i>	0.653	Reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas variabel *efikasi core skillss* diperoleh koefisien Alpha sebesar $0.650 > 0,6$ maka instrumen tersebut reliabel artinya 40 aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur *efikasi core skillss*.

Tabel 3.7
Sebaran Aitem Valid dan Gugur Efikasi Core Skills

No	Aitem	Corrected Item -Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	Aitem 1	-.279	0.25	Gugur
2	Aitem 2	-.440	0.25	Gugur
3	Aitem 3	.415	0.25	Valid
4	Aitem 4	.709	0.25	Valid
5	Aitem 5	.038	0.25	Gugur
6	Aitem 6	.577	0.25	Valid
7	Aitem 7	-.094	0.25	Gugur
8	Aitem 8	.586	0.25	Valid
9	Aitem 9	-.316	0.25	Gugur
10	Aitem 10	.751	0.25	Valid
11	Aitem 11	-.559	0.25	Gugur
12	Aitem 12	.329	0.25	Valid
13	Aitem 13	-.774	0.25	Gugur
14	Aitem 14	.416	0.25	Valid
15	Aitem 15	.576	0.25	Valid
16	Aitem 16	-.260	0.25	Gugur
17	Aitem 17	.751	0.25	Valid
18	Aitem 18	.401	0.25	Valid
19	Aitem 19	.167	0.25	Gugur
20	Aitem 20	.624	0.25	Valid
21	Aitem 21	.095	0.25	Gugur
22	Aitem 22	.402	0.25	Valid
23	Aitem 23	.311	0.25	Valid
24	Aitem 24	.313	0.25	Valid
25	Aitem 25	.172	0.25	Gugur
26	Aitem 26	.401	0.25	Valid
27	Aitem 27	-.112	0.25	Gugur
28	Aitem 28	.164	0.25	Gugur
29	Aitem 29	.310	0.25	Valid
30	Aitem 30	.326	0.25	Valid
31	Aitem 31	.368	0.25	Valid

32	Aitem 32	.455	0.25	Valid
33	Aitem 33	-.264	0.25	Gugur
34	Aitem 34	.666	0.25	Valid
35	Aitem 35	.729	0.25	Valid
36	Aitem 36	-.455	0.25	Gugur
37	Aitem 37	.354	0.25	Valid
38	Aitem 38	-.330	0.25	Gugur
39	Aitem 39	-.051	0.25	Gugur
40	Aitem 40	.368	0.25	Valid

Berdasarkan tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel *efikasi core skills* terdapat beberapa aitem dikatakan tidak valid yaitu aitem 1, 2, 5, 7, 9, 11, 13, 16, 19, 21, 25, 27, 28, 33, 36, 38 dan 39 karena r hitung lebih kecil dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan beberapa aitem dikatakan valid yaitu aitem 3, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37 dan 40. karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis tentang hubungan *efikasi core skills* dengan prokrastinasi kerja.

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini diuji dengan uji statistik nonparametric, yaitu korelasi "*Spearman*" untuk melihat hubungan efikasi *core skills* dengan prokrastinasi kerja karyawan. Uji korelasi *Spearman* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa penelitian ini merupakan penelitian korelasi non parametrik yang artinya koefisien korelasi digunakan untuk mengukur derajat erat tidaknya hubungan antar satu variabel terhadap variabel lainnya dimana pengamatan pada masing-masing variabel tersebut didasarkan pada pemberian peringkat tertentu yang sesuai dengan pengamatan serta pasangannya (Samsubar, 1986) dan digunakannya non parametrik karena jumlah data < 30 (Santoso, 2004).

Koefisien korelasi Spearman merupakan bagian dari statistika non parametrik dimana distribusi dari data dapat diabaikan. Korelasi Spearman merupakan teknik analisis data untuk mengetahui koefisien korelasi secara mendasarkan pada perbedaan peringkat dari dua variabel dimana data telah disusun secara berpasangan. Koefisien korelasi Spearman digunakan untuk mengetahui derajat keeratan dua variabel yang memiliki skala pengukuran minimal ordinal (Siagian, 2000).

Nilai korelasi ini disimbolkan dengan " ρ " (dibaca: rho) atau dengan simbol rs. Korelasi Spearman digunakan pada data yang berskala ordinal semuanya atau sebagian data adalah ordinal. untuk itu sebelum dilakukan pengolahan data, data yang akan dianalisis perlu disusun dalam bentuk ranking. Sehingga Korelasi Spearman merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dua variabel bila datanya berskala ordinal (ranking).

Nilai Korelasi Spearman berada di antara $-1 < \rho < 1$. Bila nilai $\rho = 0$, berarti tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai $\rho = +1$ berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel independen dan dependen. Nilai $\rho = -1$ berarti terdapat hubungan yang negatif antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, tanda "+" dan "-" menunjukkan arah hubungan di antara variabel yang sedang dioperasionalkan.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk menguji signifikansi korelasi (apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak) maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Harga koefisien korelasi Spearman

n = Jumlah sampel

Uji signifikansi Spearman menggunakan Uji Z karena distribusinya mendekati distribusi normal. Kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut adalah tabel nilai korelasi beserta makna nilai tersebut:

Tabel 3.8
Makna Nilai Korelasi Spearman

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20-0,39	Rendah / lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi / kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi/sangat kuat

Sumber : nanang Martono, 2010

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dan linieritas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengtesan nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Irianto, 2003).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *one sample kolmogorof smirnof* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah jika signifikansi > 0.05 maka data tersebut adalah normal dan jika signifikansi < 0.05 maka data tersebut adalah tidak normal.

Adapun hasil dari uji normalitas data prokrastinasi kerja dan efikasi *core skills* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Uji normalitas data prokrastinasi kerja

	Signifikansi	Keterangan
Prokrastinasi Kerja	0.200	$0.200 > 0.05 = \text{Distribusi Normal}$

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *kolmogorof smirnov* untuk variabel prokrastinasi kerja diperoleh nilai signifikansi $0.200 >$ dari 0.05 yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 3.10
Uji Normalitas Data Efikasi *Core Skills*

	Signifikansi	Keterangan
Prokrastinasi Kerja	0.040	$0.040 < 0.05 = \text{Distribusi Tidak Normal}$

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *kolmogorof smirnov* untuk variabel prokrastinasi kerja diperoleh nilai signifikansi $0.040 <$ dari 0.05 yang artinya data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi dari penelitian. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel efikasi *core skills* dan prokrastinasi kerja memiliki hubungan yang linier.

Seluruh perhitungan dalam analisis data penelitian ini menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) Versi 16.00. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linierity*) < dari 0.05.

Tabel 3.11
Hasil Uji Linieritas

	Sig	Keterangan
Efikasi <i>Core Skills</i> dan Prokrastinasi Kerja	0.000	0.000 < 0.05

Hubungan antara efikasi *core skills* dan prokrastinasi kerja adalah linier. Hal ini bisa dilihat pada tabel bahwa nilai signifikansi pada linierity sebesar 0.000. karena signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel efikasi *core skills* dan prokrastinasi kerja terdapat hubungan yang linier.

Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas data pada prokrastinasi kerja berdistribusi normal sedangkan pada data efikasi *core skills* diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal. Untuk hasil linieritas data, variabel efikasi *core skills* memiliki hubungan yang linier terhadap prokrastinasi kerja. Menurut Muhid (2008) apabila data tidak berdistribusi normal maka menggunakan uji hipotesis non parametrik. Dan karena terdapat salah satu data variabel yang tidak berdistribusi normal maka teknik uji hipotesis menggunakan uji hipotesis non parametrik yaitu spearman.