

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN SIKAP
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. TELKOMSEL BRANCH
PEMATANG SIANTAR**

TESIS

OLEH

**DAVID ERLANDO SILALAH
NPM. 141804059**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Motivasi Berprestasi dan Sikap Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkomsel Branch Pematang Siantar

N a m a : David Erlando Silalahi

N P M : 141804059

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Kaiman Turnip, M.Si



Suryani Hardjo, S.Psi, MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 26 Agustus 2016

N a m a : David Erlando Silalahi

N P M : 141804059



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

Sekretaris : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing I : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II : Suryani Hardjo, S.Psi, MA

Penguji Tamu : Emi Mariatin, MA, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 26 Agustus 2016

Yang menyatakan,



David Erlando Silalahi

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan, karena akhirnya dapat menyelesaikan karya yang sederhana ini dengan judul “Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkomsel Branch Pematang Siantar

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Si sebagai Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Kaiman Tumip, Msi sebagai Pembimbing I dalam penulisan Tesis ini.
3. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Pimpinan PT. Telkomsel Branch Pematang Siantar yang telah memberikan kesempatan dan peluang kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang peneliti butuhkan.
5. Kepada para Karyawan PT. Telkomsel Branch Pematang Siantar yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini.
6. Kepada seluruh keluarga : Istri, dan anak-anak yang selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya sidang tesis ini

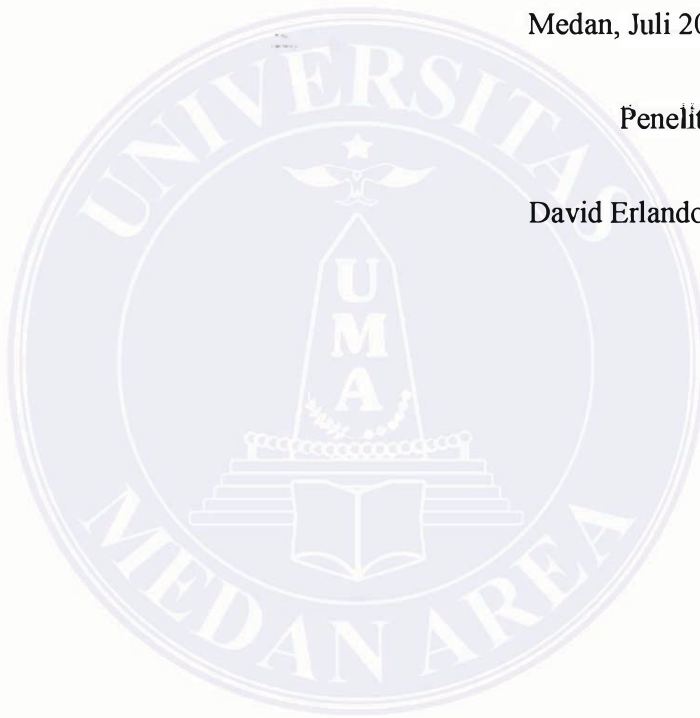
6. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terimakasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan semoga Allah melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah peneliti terima.

Medan, Juli 2016

Peneliti

David Erlando Silalahi



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	8
3. Penelitian Sebelumnya	9
4. Rumusan Masalah	9
5. Tujuan Penelitian	10
6. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN TEORITIS	12
A. Produktivitas Kerja	12
1. Pengertian Produktivitas Kerja	12
2. Aspek-aspek Produktivitas Kerja	16
3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	19
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	21
B. Motivasi Berprestasi	28

	Halaman
1. Pengertian Motif	28
2. Pengertian Motivasi Berprestasi	30
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi	30
4. Aspek-aspek Motivasi Berprestasi	31
5. Ciri-ciri Orang yang Memiliki Motivasi Berprestasi.....	33
6. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Berprestasi Karyawan	34
C. Sikap	43
1. Pengertian Sikap	43
2. Pengertian Sikap Kerja	43
3. Aspek Sikap Kerja	47
D. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Sikap Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan	49
E. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan	51
F. Hubungan Sikap Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan	53
G. Kerangka Teori	54
H. Grand Theory	54
I. Hipotesis	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Lokasi Peneliian	56
B. Jenis Penelitian	56

	Halaman
C. Identifikasi Penelitian	56
D. Defenisi Operasional	57
E. Populasi dan Sampel Penelitian	58
F. Metode Pengumpulan Data	58
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
H. Metode Analisis Data	64
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS, DAN HASIL PENELITIAN..	66
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	66
B. Pelaksanaan Penelitian	76
C. Hasil Analisis Data	77
D. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89

ABSTRAK

Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Sikap Kerja Dengan Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Telkomsel Branch Pematang Siantar

Oleh

David Erlando Silalahi

141804059

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Hubungan Motivasi Berprestasi dan Sikap Kerja dengan produktivitas karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada hubungan yang positif antara Motivasi Berprestasi dan Sikap kerja dengan Produktivitas Karyawan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Telkomsel Branch Pematang Siantar, berjumlah 83 orang, tehnik pengambilan sampel adalah total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data adalah metode 1). Metode Dokumentasi ; data tentang produktivitas kerja karyawan PT. Telkomsel Branch Pematang Siantar 2. Skala yaitu; skala motivasi berprestasi dan skala sikap kerja

Hasil penelitian menunjukkan; 1). Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan sikap kerja terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 143,846$; $p < 0,001$. Hubungan kedua variabel bebas (motivasi berprestasi dan sikap kerja) dengan produktivitas adalah sebesar 78,2%. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas pada karyawan PT Telkomsel Branch Pematang Siantar. Diketahui $r_{x1y} = 0,821$; $p < 0,001$. Dan diketahui bobot sumbangan efektif 67,4%. 3). Ada hubungan positif yang signifikan antara sikap kerja dengan produktivitas. Diketahui $r_{x2y} = 0,870$; $p < 0,001$; dan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 75,6%. Dengan melihat perbandingan mean empirik dan mean hipotetik dari masing-masing variabel penelitian, diketahui subjek penelitian memiliki motivasi berprestasi yang tergolong tinggi, sikap kerja yang tergolong baik dan produktivitas yang juga tergolong baik.

Kata kunci ; Produktivitas, motivasi berprestasi, dan sikap kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) berarti menghadapi abad penuh tantangan dan tingkat kesulitan yang cukup tinggi karena terjadi globalisasi dunia yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat. Hal ini membawa dampak semakin besarnya persaingan antara perusahaan dalam skala mikro maupun makro. Tiap-tiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas hasilnya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. (Dessler, 1997).

Gomes (2005) mengemukakan bahwa perusahaan yang tidak mau dan mampu untuk meningkatkan kualitasnya akhirnya tertinggal jauh dan tergilas oleh roda persaingan yang bergerak cepat. Perusahaan yang memiliki keinginan untuk maju, akan mampu bersaing dengan cara berpikir serius tentang bagaimana meningkatkan kualitas karyawan guna menghasilkan produk perusahaan yang memiliki daya saing tinggi.

Sumber daya manusia merupakan suatu investasi yang tidak ternilai harganya. Manusia sebagai tolak ukur dari peradaban, dan kecenderungan berubah-ubah sehingga memerlukan suatu kecermatan yang tepat untuk meningkatkan potensi dari masing-masing individualnya. Kecenderungan manusia yang berubah dan dalam proses yang dinamik, mengarah kesuatu fenomena yang perlu diteliti dan dicermati sebagai suatu proses penyeimbangan yang dinamis dari suatu organisasi atau suatu perusahaan. (Gomes, 2005)

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Menurut (Thoha, 2012), sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik. (Wirawan, 2007)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, , 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Abraham Sperling. (1987). Psychology : Made Simple". London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1999). Understanding Attitude and Predicting Social Behavior. Englewood Cliff. New York: Prectice Hall
- Anoraga, P. 2005. Psikologi Kerja. Cetakan ketiga. PT.Rineka Cipta : Jakarta
- Arifin, Z. (2008), Meningkatkan Motivasi Berprestasi, Kemampuan Pemecahan Masalah, dan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD melalui Pembelajaran Matematika Realistik dengan Strategi Kooperatif di Kabupaten Lomongan, Disertasi pada SPs UPI. tidak dipublikasikan.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Alex Media. Kompetindo.
- As'ad, M. 2008. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Cascio, W. F. 1998. Managing Human Resources, Productivity, Quality of Worklife, Profits. New York : McGraw-Hill Inc.
- Dali Gulo. 1992. Kamus Psikologi. Bandung: Penerbit Tonis.
- Dessler, G. 1997. Human Resource Management (Seventh Edition). London: Prince Hall International Inc.
- Drucker, Peter F., 2004. The Practice of Management. New York : Harper & Row
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Zuhad Ichyandin. Yogyakarta : Andi
- Hadipranata, A. F. (1999). Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Biilding) Terhadap Etos Kerja & Kontribusinya Bagi Produktivitas Insani. Jurnal Psikologi. 1, 2-22.

- Harding, H.A., (1999), *Manajemen Produksi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Heidjachman dan Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurb, M. 1996. *Pendidikan Ke Arah Budaya Produktivitas Tinggi*. Prisma Edisi Nopember. 1996, Jakarta. LP3ES
- Leavitt, H. J. 1997. *Psikologi Manajemen* . Edisi Ke-4. Alih Bahasa : Muslichah Zarkasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, Jhon.H (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rasimin. 1992. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Makalah. Yogyakarta; Fakultas Psikologi UGM.
- Ravianto, J. (2006), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Shelley, E, Taylor, Peplau, L.A, Sears, O.D., (2009). *Psikologi sosial*. (Edisi ke 12). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Stoner, James A. F. (1999). *Management*, Jilid I Edisi Ii, Diterjemahkan Oleh Alfonus Sirait. Jakarta: Erlangga.
- Timpe, D.A. 1999. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Komputindo.

Toha, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wahyuddin, M. 2004. Industri dan Orientasi Ekspor. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian. Jakarta: Salemba Empat



DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Pendidikan : _____
4. Masa Kerja : _____

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan dalam bentuk skala. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut :

PETUNJUK BAGIAN I

Pada angket ini saudara diminta untuk memberi satu jawaban pada setiap soal, yang dianggap sesuai dengan keadaan diri saudara serta apa yang saudara rasakan dan sangat kami harapkan pula kejujuran dan keterbukaan saudara. Saudara tinggal memilih jawaban dengan menyilang (X) salah satu huruf pada jawaban yang disediakan.

SS jika anda merasa **Sangat Sesuai**.

S jika anda merasa **Sesuai**.

TS jika anda merasa **Tidak Sesuai**.

STS jika anda merasa **Sangat Tidak Sesuai**

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali hasil pekerjaan saudara agar tidak ada nomor yang terlewat.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA A

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Mengerjakan tugas dengan penuh semangat merupakan kenikmatan bagi saya	SS	S	TS	STS
2	Saya harus bekerja dengan sebaik-baiknya	SS	S	TS	STS
3	Saya mampu bekerja secara rutin dan membutuhkan ketelitian yang cukup	SS	S	TS	STS
4	Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, akan menentukan harga diri saya	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa puas setelah mampu menunjukkan kemampuan saya kepada atasan dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
6	Pada saat menyelesaikan pekerjaan, saya tetap mampu konsentrasi	SS	S	TS	STS
7	Saya pesimis dapat memenuhi keberhasilan dalam pengembangan karir saya	SS	S	TS	STS
8	Saya kurang dapat menerima kegagalan karena membuat saya malas untuk memulai dari awal lagi.	SS	S	TS	STS
9	Saya lebih mengikuti ide saya daripada pendapat orang lain	SS	S	TS	STS
10	Saya terkadang bersikap tidak peduli atas prestasi kerja saya yang buruk	SS	S	TS	STS
11	Percuma saja rasanya berprestasi karena tidak ada perubahan dalam hidup saya	SS	S	TS	STS
12	Saya bisa bebas keluar dari kantor pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
13	Saya yakin suatu saat saya akan berprestasi lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
14	Saya memiliki strategi kerja yang membuat saya yakin akan berhasil	SS	S	TS	STS
15	Saya akan memotivasi diri agar giat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
16	Saya membayangkan keberhasilan saya di masa yang akan datang	SS	S	TS	STS
17	Saya kurang termotivasi untuk bekerja	SS	S	TS	STS
18	Prestasi saya akan dapat lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
19	Saya kurang dapat berkonsentrasi saat bekerja	SS	S	TS	STS
20	Saya akan marah saat tidak mencapai hasil kerja dengan baik	SS	S	TS	STS
21	Saya tidak yakin bahwa dengan belajar bersungguh-sungguh akan mendatangkan kesuksesan	SS	S	TS	STS
22	Saya kurang paham tentang tujuan bekerja	SS	S	TS	STS

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
23	Sebelum masuk ruangan kerja, saya harus mempersiapkan mental saya untuk lebih siap dalam mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
24	Saya merasa kurang mampu keluar dari persoalan yang berat	SS	S	TS	STS
25	Saya yakin akan sukses dalam bekerja dan karir	SS	S	TS	STS
26	Saya memiliki strategi khusus untuk menyelesaikan suatu tugas yang lebih menantang	SS	S	TS	STS
27	Saya mampu fokus pada tujuan yang ingin saya capai	SS	S	TS	STS
28	Untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dibutuhkan usaha yang keras.	SS	S	TS	STS
29	Saya tetap membutuhkan masukan dari orang yang lebih berpengalaman	SS	S	TS	STS
30	Saya merasa bahwa saya harus berhasil	SS	S	TS	STS
31	Saya malas bekerja dengan sungguh-sungguh, karena akan sia-sia nantinya	SS	S	TS	STS
32	Saya kurang memiliki keyakinan bahwa saya akan berhasil	SS	S	TS	STS
33	Saya kurang suka berusaha untuk hasil kerja yang maksimal	SS	S	TS	STS
34	Saya kurang mampu memprediksi apa yang harus saya lakukan selama menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
35	Saya merasa kurang mampu mencapai target diri saya sendiri	SS	S	TS	STS
36	Saya kurang berusaha melampaui prestasi saya sebelumnya	SS	S	TS	STS
37	Harapan saya cukup besar untuk dapat meraih prestasi kerja dengan baik	SS	S	TS	STS
38	Saya berusaha untuk tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
39	Saya mampu mengendalikan emosi saya saat menghadapi pekerjaan yang banyak	SS	S	TS	STS
40	Saya akan membuang pikiran yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
41	Saya mampu menggunakan waktu secara bermanfaat	SS	S	TS	STS
42	Saya segera mengendalikan diri apabila saya dalam keadaan emosi yang kurang stabil	SS	S	TS	STS
43	Saya kurang yakin dengan usaha yang saya lakukan saat ini,	SS	S	TS	STS
44	Saya kurang suka berhadapan dengan tantangan	SS	S	TS	STS

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
45	Bagi saya yang penting bekerja, mencapai prestasi terbaik bukan tujuan saya	SS	S	TS	STS
46	Kemampuan saya kurang stabil dalam kondisi kerja yang kurang menyenangkan	SS	S	TS	STS
47	Jika pekerjaan sudah selesai saya bingung bagaimana mengisi waktu sebelum selesai jam kerja	SS	S	TS	STS
48	Saya kurang mampu merencanakan strategi yang akan saya gunakan	SS	S	TS	STS
49	Apapun tantangannya saya tetap yakin dengan usaha yang saya lakukan saat ini.	SS	S	TS	STS
50	Saya sering menemui kegagalan namun saya jadikan sebagai sarana perbaikan diri.	SS	S	TS	STS
51	Saya senang jika ada orang yang mau memberikan kritikan terhadap saya	SS	S	TS	STS
52	Tanpa berteman dengan rekan sekerja saya tidak akan berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	SS	S	TS	STS
53	Saya harus lebih baik dari orang lain	SS	S	TS	STS
54	Saya mampu menyaingi kemampuan teman-teman	SS	S	TS	STS
55	Saya kurang suka mencoba sesuatu hal yang masih asing	SS	S	TS	STS
56	Saya lebih suka mengerjakan sesuatu yang sudah biasa saya lakukan	SS	S	TS	STS
57	Semangat saya langsung jatuh begitu teman-teman mengkritik	SS	S	TS	STS
58	Kritikan yang disampaikan orang lain membuat saya kurang semangat saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
59	Saya kurang berusaha keras, biarlah teman-teman yang menjadi terbaik di perusahaan	SS	S	TS	STS
60	Saya takut bila diminta mengerjakan pekerjaan yang lebih sulit	SS	S	TS	STS