

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PROKRASTINASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KAB.
SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Sebagai Salah Satu
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh:

AFRIWANDA ADHA

1100712/2011

Dosen Pembimbing:

Yanladila Yeltras Putra, S.Psi., M.A

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

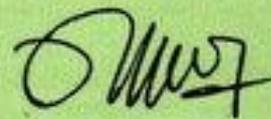
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PROKRASTINASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KAB.
SOLOK**

Nama : Afriwanda Adha
NIM : 1100712
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Oktober 2019

Disetujui Oleh

Pembimbing



Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A.

NIP: 19830621 201012 1 005

PENGESAHAN

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Kerja
Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok**
Nama : Afriwanda Adha
NIM : 1100712
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

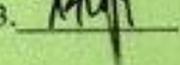
Bukittinggi, Oktober 2019

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

- 1. Ketua : Yanladila Yeltras Putra, S.Psi., M.A**
- 2. Anggota : Rinaldi, S.Psi., M.Si**
- 3. Anggota : Mario Pratama, S.Psi., M.A**

1. 
2. 
3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Afriwanda Adha dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Bukittinggi, Oktober 2019

Yang menyatakan,

Afriwanda Adha

PERSEMBAHAN SKRIPSI

Al-hamdu lillahi rabbil'alamin

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan ridho-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai. Tanpa pertolongan, kekuatan dan kemudahan dari-Nya tiada hamba mampu.

Kupersembahkan skripsi ini untuk orang-orang terdekat yang sangat ku cintai

Untuk Kedua Orang Tua Ku

Terima kasih telah memberikan banyak dukungan dan do'a untuk anakmu, Ibunda (Harmaena Hakim) dan Ayahanda (Afrizal), walau tak seberapa semoga ini bisa menjadi hal yang membuat mu bahagia

Untuk Istri dan Anak-anakku

Terima kasih untuk Istriku tercinta (Dewi Susanti) dan anak-anakku (Angga Alfarizky dan Gibran Khalil Arrasyid) kalian lah motivasiku, Aku akan selalu menyanyangi dan mencintai kalian hingga akhir hayatku.

Untuk rekan-rekanku

Kawan-kawanku yang selalu memberikan dukungan semangat dalam mengerjakan tugas akhir ini, saudari Latifah Aini dan Michi Rodhiah, rekan-rekan Sungsang Premature 2011, rekan-rekan Induak Bala, Adik dan Kakak di Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang. Semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga.

ABSTRAK

Judul : Hubungan motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil.
Nama : Afriwanda Adha
Pembimbing : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini dilakukan pada 25 pegawai yang dipilih dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Motivasi kerja yang terdiri dari 24 item ($\alpha = 0,935$). Prokrastinasi diukur dengan Skala Prokrastinasi, terdiri dari 35 item ($\alpha = 0,925$). Metode yang digunakan adalah *product moment*. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,991 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah tingkat prokrastinasinya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi prokrastinasinya.

Kata kunci: Motivasi kerja, prokrastinasi, pegawai negeri sipil.

ABSTRACT

Title : *The relationship between motivation and work procrastination of civil servants in environmental service of the Solok district.*
Name : **Afriwanda Adha**
Supervisors : **Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A**

The purpose of this research to determine relationship between motivation and work procrastination of civil servants in environmental service of the Solok district. This study was a quantitative correlation. This research was conducted on 25 employees who were selected by the total sampling technique. Data collection tools using the work motivation scale consisting of 24 items ($\alpha = 0,935$) and work procrastination scale consisting of 35 items ($\alpha = 0,925$). The method used is "product moment". Based on the analysis result, so that obtained correlation between work motivation with procrastination of amount of $-0,991$ with $p=0,000$ ($p<0,01$), this means there is a very significant negative relationship between work motivation with procrastination. That is, the higher the work motivation then the lower the procrastination of employee, and reverse the lower work motivation then the higher procrastination of employees.

Keywords: *Work motivation, procrastination, civil servant.*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas ridha-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak diberikan bimbingan, nasehat, motivasi dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ganefri, M.Pd., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Dr. Farah Aulia, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Rinaldi S.Psi., M.A selaku ketua dan sekretaris Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Tuti Rahmi S.Psi., M.Psi., Psi, dan Bapak Mario Pratama, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan serta motivasi selama mengikuti pendidikan akademik.
5. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, kritik, saran, dan motivasi selama proses penulisan skripsi.
6. Ibu Tuti Rahmi, S.Psi., M.A, dan Bapak Zulmi Yusra, S.Psi., M.A selaku dosen penguji seminar proposal, terima kasih atas masukan, saran serta nasehat selama proses penulisan skripsi.
7. Bapak Rinaldi S.Psi., M.A dan Bapak Mario Pratama, S.Psi., M.A selaku dosen penguji ujian komprehensif, terima kasih atas masukan, saran serta nasehat selama proses penulisan skripsi.
8. Kepada Papa dan Mama terima kasih atas doa, pengorbanan, bimbingan dan perhatian serta dukungan yang selama ini telah diberikan sehingga penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan.

9. Kepada Istri dan Anak-anak terima kasih atas doa, perhatian, pengorbanan serta dukungan yang telah selama ini diberikan sehingga penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan.
10. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh staf pengajar dan Tata Usaha Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang.
11. Saudara-saudari peneliti yang telah memberikan motivasi, meluangkan waktunya guna membantu peneliti di lapangan, serta ucapan terimakasih kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Psikologi atas motivasi, diskusi, bantuan, dan kebersamaan selama ini.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Bukittinggi, Oktober 2019

Peneliti

Afriwanda Adha

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Prokrastinasi Kerja	8
1. Pengertian Prokrastinasi	8
2. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja	9
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi.....	10
B. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2. Ciri-ciri Individu Bermotivasi Tinggi	14
3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
C. Dinamika Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok.....	16
D. Kerangka Konseptual	17
E. Hipotesis Penelitian.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Desain Penelitian.....	18

B. Definisi Operasional.....	19
1. Prokrastinasi Kerja	19
2. Motivasi Kerja.....	19
C. Populasi dan Sampel	19
1. Populasi	19
2. Sampel.....	19
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	20
1. Instrumen Penelitian.....	20
2. Teknik Pengumpulan Data.....	21
E. Validitas dan Reliabilitas	22
1. Validitas	22
2. Reliabilitas.....	24
F. Prosedur Penelitian.....	25
1. Tahap Persiapan	25
2. Tahap Uji Coba	25
3. Tahap Penelitian.....	25
G. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
A. Hasil Penelitian	27
1. Deskripsi Data Penelitian	27
2. Analisis Data	34
B. Pembahasan.....	36
BAB V PENUTUP.....	39
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Skor Aitem Jawaban Skala Penelitian	20
Tabel 2. Penyebaran Aitem Skala Prokrastinasi Kerja	21
Tabel 3. Penyebaran Aitem Skala Motivasi Kerja	22
Tabel 4. Data Aitem Hasil Uji Validitas Skala Prokrastinasi Kerja	23
Tabel 5. Data Aitem Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja	24
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian	24
Tabel 7. Rerata Empiris dan Hipotetik Motivasi Kerja dan Prokrastinasi kerja....	27
Tabel 8. Kategori Skala Motivasi Kerja.....	28
Tabel 9. Rerata Empirik dan Hipotetik Skala Motivasi Kerja per Aspek	29
Tabel 10. Kategorisasi Skor Subjek Berdasarkan Aspek Motivasi Kerja.....	30
Tabel 11. Kategori Skala Prokrastinasi Kerja	31
Tabel 12. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Aspek Prokrastinasi Kerja.....	32
Tabel 13. Kategorisasi Skor Subjek Berdasarkan Aspek Prokrastinasi Kerja.....	33
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Kerja.....17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Motivasi Kerja	44
Lampiran 2. Kuesioner Uji Coba Prokrastinasi Kerja	47
Lampiran 3. Data Uji Coba Skala Motivasi Kerja	50
Lampiran 4. Data Uji Coba Skala Prokrastinasi Kerja	51
Lampiran 5. Validitas Skala Penelitian Motivasi Kerja.....	52
Lampiran 6. Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	
Hasil reliabilitas putaran pertama	53
Hasil reliabilitas putaran kedua.....	53
Lampiran 7. Validitas Skala Penelitian Prokrastinasi Kerja	53
Lampiran 8. Reliabilitas Skala Prokrastinasi Kerja	
Hasil reliabilitas putaran pertama	54
Hasil reliabilitas putaran kedua.....	56
Lampiran 9. Skala Penelitian	55
Lampiran 10. Data Penelitian Skala Motivasi Kerja.....	61
Lampiran 11. Data Penelitian Skala Prokrastinasi Kerja	62
Lampiran 12. Hasil Deskriptif Data Penelitian	63
Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas	64
Lampiran 14. Hasil Uji Linearitas.....	64
Lampiran 15. Hasil Uji Hipotesis	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Pasal 1 huruf (a) tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugastugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Hartini, dkk., (Rahmawati, Hardjono, & Arista, 2015) mengungkapkan, keberadaan pegawai negeri bukan saja sebagai unsur aparatur negara, tetapi juga sebagai abdi negara dan masyarakat, yang hidup ditengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri, maka para PNS dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Pemerintah memberikan pembinaan dan pengembangan potensi agar pelaksanaan kerja PNS dapat berjalan lancar. Pembinaan ini diharapkan akan menumbuhkan rasa ikut serta yang dibutuhkan PNS dalam proses pencapaian tujuan, sehingga mereka merasa betah dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dewasa ini, penundaan pekerjaan yang terjadi di Indonesia tidak hanya terjadi pada karyawan swasta, tetapi pada kalangan pegawai negeri juga terjadi

fenomena penundaan pekerjaan. Beberapa pejabat pemerintah menyatakan bahwa 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) belum menunjukkan perilaku kerja yang diharapkan dan masih perlu untuk ditingkatkan kualitas kerjanya. (Thoha, dalam Rahmawati, Hardjono, & Arista, 2015).

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 orang pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok pada tanggal 17 Juli 2018, terlihat memiliki sikap mental dan perilaku yang pada dasarnya mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, serta untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Individu akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Namun, akhir-akhir ini pegawai sering menunda untuk memulai maupun menyelesaikan pekerjaan mereka, hal ini terjadi karena pekerjaan kantor yang begitu menumpuk dan tidak tahu harus memulainya dari mana. Seringkali pegawai memilih untuk melakukan hal-hal lain yang lebih menyenangkan dan tidak segera menyelesaikan pekerjaannya. Kecendrungan ini menimbulkan masalah seperti tugas tidak terselesaikan sesuai *deadline*, atau tugas dikerjakan asal-asalan karena sudah mendekati batas waktu, sehingga terdapat banyak kesalahan didalamnya.

Ghufron & Risnawita (Puspitasari, 2014), menyatakan jika seseorang memiliki kecenderungan untuk menunda suatu pekerjaan disebut prokrastinator atau seseorang yang melakukan prokrastinasi. Jenis orang yang memiliki perilaku prokrastinasi tingkat tinggi cenderung menemukan diri mereka untuk menunda-

nunda lebih banyak pekerjaan daripada mereka yang memiliki tingkat perkembangan karakter yang lebih tinggi di bidangnya. Anon ('Izzah, 2008) membuktikan bahwa semua individu di dunia ini, sedikitnya 95% dari mereka melakukan prokrastinasi dengan frekuensi kadang kala dan sekitar 15-20% diantaranya telah melakukan prokrastinasi secara konsisten. Sebagai tambahan, selain sering muncul pada dunia perkuliahan, prokrastinasi juga menyebar secara luas dipopulasi umum dan secara kronis mempengaruhi hingga 15-20% orang dewasa (Harriott & Ferrari, dalam Steel, 2007).

Milgram (Permatasari, 2016) menyimpulkan bahwa prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai sudut pandang yaitu, (1) Prokrastinasi adalah setiap perbuatan untuk menunda mengerjakan tugas tanpa mempermasalahkan tujuan dan alasan penundaan (2) Prokrastinasi adalah praktik untuk melakukan tugas yang kurang mendesak dengan preferensi yang lebih mendesak atau melakukan hal-hal yang lebih menyenangkan dengan cara yang kurang menyenangkan (3) Penundaan sangat terkait dengan kurangnya kepercayaan diri, misalnya rendahnya *self-efficacy* atau ketidakberdayaan yang dipelajari atau tidak menyukai tugasnya misalnya kebosanan dan sikap apatis (4) Penundaan akan memberikan efek berupa stress, rasa bersalah dan krisis, kehilangan produktivitas pribadi yang parah karena tidak memenuhi tanggung jawab atau komitmen.

Menurut Kurniawati dan Astuti (Nurhayati, 2015), apabila seorang pegawai menunda pekerjaannya maka akan menimbulkan masalah. Masalah yang akan terjadi adalah pekerjaan yang ditunda akan menumpuk sehingga pegawai

semakin terbebani oleh pekerjaan tersebut dan akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Aitken (Rachmahana, 2002) membuktikan bahwa seorang prokrastinator akan mengalami ketidaknyamanan psikologis yang dapat menyusahkan individu tersebut misalnya rasa bersalah dan penyesalan yang mendalam akibat tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang perilaku prokrastinasi pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung (Warganegara, 2015) menunjukkan sikap pegawai yang tidak segera mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, namun seringkali menunda pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas. Beberapa pegawai terlihat membaca koran, mengobrol dengan rekan saat jam kerja, bermain game serta bermain telepon genggam pada jam kerja.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Savira dan Suharyono (2013) menyatakan individu yang memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan prokrastinasi akan menunjukkan kebiasaan menunda pekerjaan, pengerjaan tugas yang tidak sesuai batas waktu penyelesaian tugas dan melakukan kegiatan lain saat menyelesaikan tugas. Berbanding terbalik dengan individu yang memiliki prokrastinasi rendah akan segera mengerjakan tugas dengan tetap waktu serta focus pada tugas yang akan diselesaikan.

Prokrastinasi juga muncul sebagai fenomena yang menyebabkan masalah. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh sejumlah ahli mengenai hubungan antara prokrastinasi dengan performansi yang menunjukkan

bahwa seseorang yang melakukan prokrastinasi maka performansinya jelek. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2016), terdapat hubungan positif yang signifikan antara prokrastinasi kerja dan stress kerja, yaitu semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin tinggi prokrastinasi kerja dan sebaliknya apabila tingkat stress kerja rendah maka prokrastinasi kerja pegawai akan rendah.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya seseorang bekerja dengan keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan bekerja pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Dalam bekerja, karyawan membutuhkan motivasi untuk mendorong para karyawan semangat dalam menyelesaikan tugas serta menumbuhkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan ('Izzah, 2008). Hasil penelitian 'Izzah (2008) dan Puspitasari (2014) menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara prokrastinasi dan motivasi kerja. Hal ini diartikan semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin rendah tingkat prokrastinasi yang dilakukannya. Menurut Keitner & Kinicki (Setiawan, 2015) motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardjito, Musadieg, Nurtjahjono (2014) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan motivasi akan melakukan pekerjaannya dengan semangat sehingga karyawan akan memperoleh hasil atau mencapai tujuan kinerja tersebut. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan akan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi positif maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan mendapatkan motivasi negatif maka akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisoh (2016) dan Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan prokratinasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Solok.

B. Batasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti pada hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS).

C. Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)?
2. Bagaimana tingkat prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan diungkapkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Melihat tingkat motivasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS).
2. Melihat tingkat prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS).
3. Melihat hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS).

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis.
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan yang baru dalam bidang keilmuan psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi dan dapat memperkaya hasil penelitian yang telah ada.
 - b. Diharapkan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi dengan melihat aspek lain dari permasalahan ini.
2. Manfaat praktis.

Bagi instansi, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan upaya untuk meminimalisirkan perilaku prokrastinasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang didasari aspek motivasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Prokrastinasi Kerja

1. Pengertian Prokrastinasi

Prokrastinasi menurut Wendelien (2000) merupakan suatu permasalahan, dalam arti bahwa permasalahan dalam proses intra-individu, sesuatu yang bergantung pada norma-norma internal seperti terlambat, menunda memulai, menunda mengakhiri dan menunda mengerjakan suatu tugas akademik. Menurut Steel (2007), prokrastinasi merupakan tindakan penundaan yang dilakukan seseorang secara sukarela terhadap suatu aktivitas meskipun mereka menyadari bahwa penundaan tersebut akan memberikan dampak yang buruk.

Solomon dan Rothblum (1984) menyatakan prokrastinasi merupakan perilaku menunda dalam memulai ataupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, serta sering terlambat dalam menghadiri pertemuan akademik. Menurut Ferrari, Johnson & McCown (1995) prokrastinasi terbagi 2, akademik dan non-akademik. Prokrastinasi non-akademik meliputi tugas-tugas dalam kehidupan sehari-hari seperti pekerjaan rumah tangga, jadwal harian dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, prokrastinasi kerja merupakan suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas, menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh lagi, misalnya terlambat menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas, melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh individu

sebagai suatu tugas yang sangat penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah, maupun tugas rumah tangga, menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik dan sebagainya.

2. Aspek-aspek prokrastinasi kerja

Aspek-aspek prokrastinasi akademis menurut Ferrari, Johnson, dan McCown (1995), antara lain:

a. Penundaan untuk menyelesaikan tugas

Orang yang melakukan prokrastinasi sebenarnya telah mengetahui bahwa tugas tersebut harus segera diselesaikan. Tetapi orang tersebut selalu menunda dan tidak segera menyelesaikan sampai tuntas jika sebelumnya telah memulainya.

b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas

Prokrastinator biasanya membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan orang lain dalam mengerjakan ataupun menyelesaikan tugas. Selain mereka mempersiapkan diri dengan berlebihan, prokrastinator juga melakukan hal yang tidak diperlukan dalam penyelesaian suatu tugas, sehingga membutuhkan waktu yang lebih banyak dibandingkan dengan orang lain.

c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual

Prokrastinator umumnya mengalami kesulitan dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan deadline yang telah ditetapkan, baik ketentuan dari orang lain maupun ketentuan yang telah dibuat sendiri.

d. Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan

Ketika memiliki waktu luang, seorang prokrastinator tidak segera menyelesaikan tugas yang ada, tetapi cenderung melakukan hal lain yang dianggap lebih menyenangkan dan menghibur.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi

Kebiasaan menunda-nunda tugas dapat muncul karena dipengaruhi berbagai penyebab. Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dikategorikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal meliputi kondisi-kondisi yang berada dari dalam diri individu, antara lain:

1) Kondisi fisik individu

Keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu mempengaruhi perilaku prokrastinasi, misalnya kelelahan (fatigue). Seseorang yang mengalami fatigue akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi (Ferrari, Johnson & McCown 1995).

2) Kondisi psikologis individu

Trait kepribadian yang turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya trait kemampuan sosial yang tercermin dalam self-regulation dan tingkat kecemasan individu dalam berhubungan sosial (Janssen dan Carton, 1999).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu, seperti:

1) Gaya pengasuhan orang tua

Ferrari, Johnson & McCown (1995) membuktikan bahwa tingkat pengasuhan otoriter orang tua menyebabkan munculnya kecenderungan prokrastinasi pada subjek wanita. Ibu yang memiliki kecenderungan *avoidance procrastination* maka anaknya memiliki kecenderungan *avoidance procrastination* juga.

2) *Reward* dan *punishment*

Syarat untuk mencapai *reward* yang diberikan terlalu sulit untuk digapai dan kurang bermakna (Burka dan Yuen, 2008), serta *punishment* yang diberikan menjadi komunikasi yang buruk (Jairam dan Kahl, 2012).

3) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan yang laten prokrastinasi lebih banyak dilakukan pada lingkungan rendah pengawasan. Tingkat atau level sebuah instansi tidak berpengaruh (Rizvi, 1997).

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja individu, begitu pun sebaliknya. Kurangnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan kemampuan yang berakibat pada penundaan pekerjaan (Maslihah, 2011).

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014). Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Menurut Seger (2013), motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat yang berhati-hati dan bersemangat.

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia sebagai insentif yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi

kerja yang tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang sangat mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu kebutuhan yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor yang paling penting dalam mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsept oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja pada organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswati (2011) sebagai kesediaan untuk mengarahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu (Wan & Tan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2. Ciri-Ciri Individu Bermotivasi Tinggi

Anoraga (Putri, 2011), menuliskan bahwa ciri-ciri individu bermotivasi tinggi adalah:

- a. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mendorong untuk bekerja dengan baik, kesadaran dalam menjalankan tugas, rasa bertanggung jawab dan berupaya meningkatkan prestasi.
- b. Merasa senang dalam berkerja, individu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan kesadaran tanpa paksaan dari pimpinan.
- c. Mendapatkan kepuasan dalam berkerja, dalam mengerjakan tugas yang diberikan individu mendapatkan kenyamanan dalam berkerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan.
- d. Berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, dalam mengerjakan pekerjaan, individu mengerjakan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. Berusaha mengembangkan tugas dan diri, memiliki ide-ide yang kreatif dalam mengerjakan tugas sehingga mendapatkan promosi untuk dirinya.

Jadi, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang memiliki motivasi tinggi adalah mereka yang merasa senang dalam bekerja mendapatkan kepuasan dalam bekerja, berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan adanya semangat tinggi, berusaha mengembangkan tugas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Munandar, 2002) membagi faktor-faktor motivasi kerja kedalam dua kategori yaitu faktor intrinsik, yaitu:

- a. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada pegawai tenaga kerja. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.
- b. Pengembangan diri (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
- c. Perkerjaan itu sendiri (*work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Faktor kedua yaitu faktor ekstrinsik merupakan kelompok lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari sebuah pekerjaan meliputi faktor-faktor.

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyediaan, derajat kewajaran penyediaan yang dirasakan dan diterima oleh tenaga kerja.

- c. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dari unjuk-kerjanya
- d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja yang lainnya.
- e. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

C. Dinamika Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok

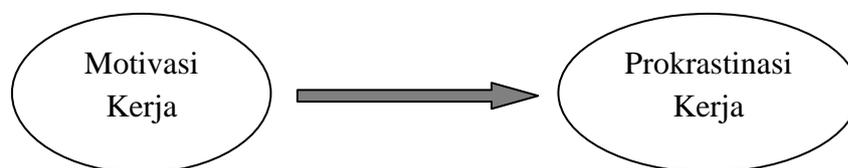
Prokrastinasi atau perilaku menunda terjadi disegala bidang kehidupan, termasuk di dunia kerja instansi pemerintahan. Prokrastinasi menurut Solomon dan Rothblum (1984) adalah perilaku menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat waktu, serta sering terlambat dalam menghadiri pertemuan-pertemuan. Menurut Ferrari, Johnson, & McCown (1995), prokrastinasi banyak berakibat, melakukan penundaan membuat banyak waktu terbuang sia-sia, dan tugas-tugas kerja menjadi terabaikan. Hal ini mampu menimbulkan *image* negatif pada instansi yang bersangkutan.

Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2014) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan mendapatkan kinerja yang baik. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya

kinerja yang diperoleh oleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kerjanya akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kerjanya akan berkurang. ‘Izzah (2008) juga menemukan bahwa terdapat hubungan negatif motivasi dengan prokrastinasi. Hubungan negatif ini memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin rendah prokrastinasinya begitu juga sebaliknya ketika motivasi menurun maka prokrastinasinya akan meningkat.

D. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil. Berdasarkan latar belakang dan teori yang dikemukakan, maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Kerja

E. Hipotesis Penelitian

H_a : Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum tingkat motivasi kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok berada pada kategori tinggi.
2. Secara umum tingkat prokrastinasi kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok berada pada kategori rendah.
3. Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan prokratinasi kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dicapai, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk para karyawan dan staff, diharapkan mampu terus memotivasi dirinya sendiri dan selalu berusaha meningkatkan kesadaran akan pentingnya mengatur waktu seefektif atau seefisien mungkin, demi kebaikan bersama.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sehingga akan membuahkan hasil yang lebih baik dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Izzah, I. (2008). Hubungan tingkat motivasi kerja dengan tingkat prokrastinasi kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Malang, Malang.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2008). *Procrastination, why you do it, what to do about it now*. United States of America: Da Capo Life Long.
- Chrisnanda, D. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Fajrian. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku penundaan pekerjaan (prokrastinasi) oleh pegawai badan perencanaan pembangunan daerah provinsi Jambi. *Jurnal Penelitian*.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task avoidance: theory, research and treatment*. New York: Plenum Press.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13 (1), 1-8.
- Ghufron, N.M., & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Indy, H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (2), 100-104.
- Jairam, D., & Kahl, D. H. (2012). Navigating the doctoral experience: the role of social support in successful degree completion. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 311-329.
- Janssen, T., & Carton, J. S. (1999). The effects of locus of control and task difficulty on procrastination. *The Journal of Genetic Psychology*, 160 (4), 436-442.
- Maslihah, S. (2011). Studi tentang hubungan motivasi kerja, penyesuaian sosial di lingkungan sekolah dan prestasi akademik siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, 10 (2), 103-114.
- Mukhlisoh, I. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Skripsi*. Universitas Sultan Ajen Tirtayasa, Serang.