

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PROKRASTINASI PADA
KARYAWAN PTPN IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Psikologi*

OLEH:

TRINITA SILALAH

12.860.0172



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA
DENGAN PROKRASTINASI PADA
KARYAWAN PTPN IV MEDAN

NAMA MAHASISWA : TRINITA SILALAH
NIM : 12.860.0172

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

PEMBIMBING II

(Drs. Maryono, M.Psi)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

DEKAN



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

14 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

14 Oktober 2019

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi

4. Drs. Maryono, M. Psi

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Oktober 2019



Irinita Silalahi
Irinita Silalahi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Trinita Silalahi
NPM : 12.860.0172
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : .Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PTPN IV Medan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan

14 Oktober 2019

menyatakan

(Trinita Silalahi)

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PROKRASTINASI PADA KARYAWAN PTPN IV MEDAN

TRINITA SILALAH

12.860.0172

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PTPN IV Medan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 Karyawan PTPN IV Medan. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*. Dengan asumsi semakin baik motivasi kerja maka prokrastinasi semakin rendah dan sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka prokrastinasi semakin tinggi. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan ciri-cirinya menurut Tiffin dan McCormick (2002): Keuletan, Tingkat absensi, Kemajuan, dan Pencapaian prestasi. Selanjutnya skala prokrastinasi disusun berdasarkan Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut: *Perceived time*, *Intention-action*, *Emotional distress*, dan *Perceived ability*. Dari hasil analisa statistik korelasi product moment diketahui bahwa ada hubungan negatif antara motivasi kerja dengan prokrastinasi, dimana $r_{xy} = -0.519$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah prokrastinasi dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.269$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi terhadap prokrastinasi sebesar 26.9%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterima tergolong rendah karena nilai rata-rata hipotetik 60 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 46.10 dan prokrastinasi yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 85 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 113.18.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Prokrastinasi

THE RELATIONSHIP WORK MOTIVATION WITH PROCRASTINATION IN EMPLOYEES OF PTPN IV MEDAN

TRINITA SILALAH

12,860,0172

ABSTRACT

This study aims to determine and empirically test the Relationship between Kerja Motivation and Procrastination in PTPN IV Medan Employees. The sample in this study were 60 employees of PTPN IV Medan. Sampling using a purposive sampling technique. Assuming the better the work motivation, the lower the procrastination and vice versa the worse the work motivation, the higher the procrastination. The data collection method uses a work motivation scale based on its characteristics according to Tiffin and Mc Cormick (2002): Tenacity, Absenteeism, Progress, and Achievement. Furthermore, the scale of procrastination is arranged based on the aspects of procrastination according to Ferrari, et al and Stell (2015) as follows: Perceived time, Intention-action, Emotional distress, and Perceived ability. From the results of the statistical analysis of product moment correlations it is known that there is a negative relationship between work motivation and procrastination, where $r_{xy} = -0.519$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the proposed hypothesis the higher the work motivation, the lower the procrastination is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0.269$. This shows that motivation contributes to procrastination by 26.9%. Based on the results of the empirical and hypothetical mean values, it can be concluded that the work motivation received is relatively low because the hypothetical average value of 60 is greater than the empirical average value of 46.10 and the procrastination received classified as high because the average hypothetical value of 85 is smaller than the empirical average value of 113.18.

Keywords: Work Motivation, Procrastination

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan saya selalu kesehatan dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini saya telah banyak menerima bantuan serta bimbingan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya sebagai anak bimbingannya, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Maryono, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat rintangan.
6. Terimakasih yang sebesar besarnya saya ucapkan untuk orang tua saya bapak dan mama terkhusus mama yang sedang sakit tapi beliau selalu memberikan semangat yang baik buat sayaa dan bapak terimakasih untuk semangat dan dukungan ketika saya sungguh pesimis beliar selalu

memberikan saya pelukan yang sangat erat agar saya tetap semangat melewati ini semua.

7. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi selaku Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
9. Terimakasih buat keluarga besarku abang dan kakak saya yang sudah memberi semangat dan doa doa selama mengerjakan skripsi.
10. Terimakasih buat teman-teman / kakak senior kampus **Unita christiani, Bang Cami, Yohana Sihotang , kak Nadya Sembiring** dan yang lainnya yang memberikan semangat yang baik. Juga teman-teman saya yang lain yang juga memberikan saya support sehingga saya bisa mengerjakan skripsi saya
11. Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tuaku tersayang ayahanda **Zainal Silalahi** dan ibunda tercinta **Sonang Saragih** , lalu ketiga abang kandung saya **Ronaeklan C Silalahi , Robin Fery Silalahi, kakak saya Santi Silalahi , dan kakak ipar saya Vera Saragih , Nirmay Saragih , Agustina Manurung** yang telah memberikanku semangat, dukungan, cinta, kasih sayang dan nasihat-nasihatnya. Teristimewa untuk pengorbanan kalian yang telah kalian berikan kepadaku sehingga aku tak henti-hentinya mendapatkan kekuatan melalui cinta kalian.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, Terimakasih sekali lagi saya ucapkan semoga skripsi ini diterima dengan baik oleh Bapak dan Ibu sekalian. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	9
B. Prokrastinasi	10
1. Pengertian Prokrastinasi	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi	12
3. Aspek-aspek Prokrastinasi	17
4. Ciri-ciri Prokrastinasi	19

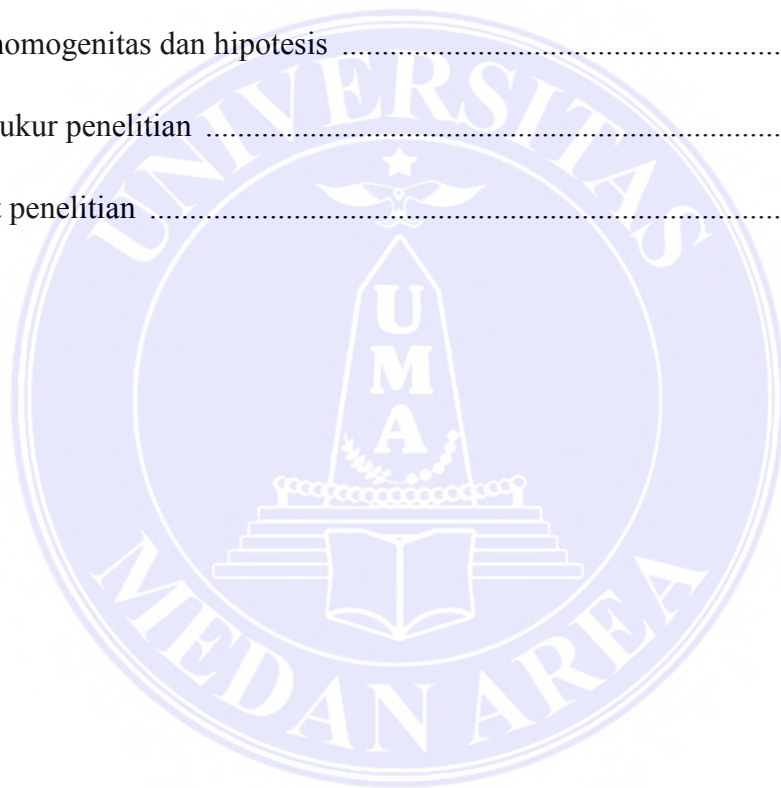
C.	Motivasi Kerja.....	20
1.	Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.	Faktor-faktor Motivasi Kerja	24
3.	Aspek-aspek Motivasi Kerja	26
4.	Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	26
D.	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prokrastinasi Pada Karyuawan	28
E.	Kerangka Konseptual	30
F.	Hipotesis	31
 BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Tipe Penelitian.....	32
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C.	Defenisi Operasional	33
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	33
E.	Metode Penelitian.....	34
F.	Validitas dan Reliabilitas	35
G.	Metode Analisis Data.....	39
 BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Orientasi Kancan Penelitian.....	41
B.	Persiapan Penelitian	44
C.	Pelaksanaan Penelitian	49
D.	Analisis data dan Hasil penelitian	50
E.	Pembahasan	55
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	58
B.	Saran.....	59
 DAFTAR PUSTAKA		60

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Sebelum uji coba	45
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Prokrastinasi Sebelum uji coba	46
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Setelah uji coba	48
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Prokrastinasi Setelah uji coba	49
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	52
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	52
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Product Moment	53
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik	55

DAFTAR LAMPIRAN

A:Sebaran data penelitian	lxiii
B:Uji validitas dan reliabilitas	lxviii
C:Uji Normalitas variable penelitian	lxxvi
D:Uji homogenitas dan hipotesis	lxxxii
E:Alat ukur penelitian	lxxxviii
F:Surat penelitian	lxciii



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2011).

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau *human capital* menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif.

Rivai (2012) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika memiliki keterampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik

serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan kualitas yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan lancar, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Guna menunjang pencapaian tujuan yang paling utama adalah berfungsinya dengan baik seluruh sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya terpenting dibanding dengan sumber daya lainnya, sebab manusia memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan, mengintegrasikan serta meramal situasi yang akan dihadapinya (Hasibuan, 2012).

Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan, seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku menunda pekerjaan.

Prokrastinasi (kecenderungan untuk menunda ketika menghadapi tugas atau tidak segera menyelesaikan tugas yang dimiliki) pada dasarnya berasal dari dua bahasa latin yaitu “pro” yang berarti motivasi mendorong untuk bergerak maju dan “crastinus” berarti untuk hari esok (Ferraridkk, 2005). Prokrastinasi meliputi penundaan atau penangguhan sesuatu yang penting ke waktu yang lain atau hari berikutnya. Prokrastinasi sebagai sebuah frekuensi kegagalan dalam melakukan apa yang harus seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu (Iskender, 2011).

Menurut Ahmaini (2010) menyatakan bahwa prokrastinasi berasal dari bahasa latin procrastinare. Pro artinya gerakan maju dan crastinus artinya milik hari esok. Prokrastinasi adalah perilaku manusia yang menunda-nunda baik tugas maupun pekerjaan dan pelakunya disebut procrastinator. Masalah utama dari perilaku prokrastinasi adalah masalah manajemen waktu dan masalah penetapan prioritas.

Burka & Yuen (2012) menyatakan bahwa prokrastinasi berarti tindakan mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah, sehingga tugas penting pun tertunda. Schraw, Pinard, Waadkins, dan Olafson (2017) menetapkan tiga kriteria agar suatu perilaku dapat dikelompokkan sebagai prokrastinasi: harus kontraproduktif, kurang perlu, dan menunda-nunda antara kebutuhan untuk belajar dengan kebutuhan untuk bekerja.

Steel (2007) mengemukakan sebagai berikut: mengerjakan tugas yang menyenangkan dalam waktu singkat dan menghindari tugas yang tidak menyenangkan. Silver (dalam Ferrari, 2005) menyatakan individu yang melakukan prokrastinasi tidak memiliki maksud untuk menghindari atau tidak peduli dengan tugas yang dimiliki, tetapi lebih menggunakan waktu yang dimiliki untuk hal lain

Prokrastinasi dapat terjadi dalam berbagai bidang termasuk dalam bidang kerja. Masalah prokrastinasi bagi perusahaan penting untuk diperhatikan, sebab dengan karyawan yang melakukan prokrastinasi akan mempengaruhi kinerja menjadi lambat dan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seperti yang diutarakan oleh Eerde (2010) bahwa prokrastinasi yang dilakukan karyawan dalam bekerja akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan perusahaan.

Sedangkan bagi karyawan berdampak pada karyawan memperoleh nilai buruk dari perusahaan dan memungkinkan karyawan dikeluarkan dari perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan menginginkan para karyawan tidak melakukan prokrastinasi. Perilaku prokrastinasi pada karyawan dapat diketahui melalui cara kerjanya yang menunda-nunda pekerjaan saat melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak disiplin seperti sering datang terlambat, atau melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan.

Terbentuknya prokrastinasi didasari dengan adanya motivasi kerja. Menurut Ghufron (2010). Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi prokrastinasi secara negatif. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2013).

Dalam memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kinerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada tanggal 21 Juli 2018:

“Aku kalo ada yang disuruh kerjain, malas aku ngerjainnya langsung, nanti aja,, tenang-tenang la dulu yang penting nanti dikerjakan juga yaa meskipun siapnya agak lama heee”. (ZB, karyawan PTPN IV Medan).

“Benarnya sih aku bersemangat waktu kerja, terutama ketika atasan ngasi amanah langsung. Biasanya waktu ngerjain tugas terus ada temen yang ngajak ngobrol, akhirnya aku lebih ngikut deh nimbrung sama temen, jadi gak ingat kerja” (WR, karyawan PTPN IV Medan).

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 unit usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh, satu unit proyek inti kelapa sawit, satu unit proyek pengembangan kebun plasma kelapa sawit, yang menyebar di Sembilan kabupaten yaitu kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas Utara, Batu Bara, dan Mandailing Natal. Tantangan dan ancaman persaingan bisnis yang semakin ketat tentunya menuntut adanya respon yang cepat dan akurat serta terukur agar dapat menghasilkan laba yang berkesinambungan untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan, dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dari nilai tambah yang optimal pemegang saham karyawan dan stakeholder (pemangku kepentingan).

Adanya Prokrastinasi pada perusahaan ini ditandai dengan adanya karyawan yang suka untuk menunda pekerjaan atau tugas-tugasnya. Berpendapat lebih baik mengerjakan nanti dari pada sekarang, dan menunda pekerjaan adalah bukan suatu masalah. Terus mengulang perilaku prokrastinasi sesering mungkin. Pelaku prokrastinasi akan kesulitan dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung baik juga dalam pelaksanaan kerja, dan tingkat prokrastinasi akan berkurang. mampu menampilkan perilaku yang produktif dan bisa membagi waktu yang sebenarnya di antara menyelesaikan tugas tepat waktu dan juga menyelesaikan kewajibannya yang lain. Sedangkan dari hasil observasi karyawan

terlihat menunda pekerjaan yang harusnya sudah diselesaikan, akan tetapi karyawan lebih senang menumpuk-numpuk tugas meskipun sudah diperingatkan. Adanya kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi menjadi kebiasaan yang sulit untuk dilepaskan karyawan.

Prokrastinasi yang sering muncul di dunia industri seperti tidak seriusnya karyawan dalam bekerja menunda pekerjaan dan cenderung menghabiskan waktu dengan sia-sia. Sebahagian karyawannya berdasarkan hasil observasi terlihat tidak memanfaatkan waktu dengan baik, mereka tidak focus dalam menyelesaikan pekerjaan, masih terlihat karyawan yang ngobrol dengan rekannya akan tetapi pembicaraan mereka bukan seputar pekerjaan. Namun ada juga karyawan bekerja dengan tepat waktu tanpa ada paksaan apapun, hal ini telah tertanam dari diri karyawan, para karyawan sangat adil dalam memanfaatkan waktu jam istirahat dengan rekan yang lain. Namun tidak semua karyawan terlihat antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada karyawan yang terlihat malas, seperti tidak yakin dengan hasil kerja yang telah dia selesaikan. Karyawan cenderung tidak mampu mengatasi masalah seperti saat terjadinya kesalahan pengolahan bahan, pengiriman yang lama, serta produksi yang semakin berkurang.

Berdasarkan fenomena yang sesuai dengan tempat penelitian maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul : “Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PTPN IV Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 unit usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh, satu unit proyek inti kelapa sawit , satu unit proyek pengembangan kebun plasma kelapa sawit, yang menyebar di

Sembilan kabupaten yaitu kabupaten langkat, deli serdang, serdang bedagai, simalungun, asahan, labuhan batu, padang lawas utara, batu bara, dan mandailing natal. Tantangan dan ancaman persaingan bisnis yang semakin ketat tentunya menuntut adanya respon yang cepat dan akurat serta terukur agar dapat menghasilkan laba yang berkesinambungan untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan, dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dari nilai tambah yang optimal pemegang saham karyawan dan stakeholder (pemangku kepentingan).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah merasa setara dengan orang lain misalnya kurang menghargai atasan tidak adanya hubungan baik dengan teman yang lain dan tidak bisa diberikan pujian. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja maka mereka memiliki keinginan, mengetahui dan menyadari kekurangan-kekurangan yang ada dalam dirinya dan berusaha memperbaikinya. Karyawan yang memiliki keyakinan dalam bekerja adalah karyawan yang memiliki konsep diri yang baik dan tidak cenderung untuk menunda-nunda pekerjaannya. Karyawan yang memiliki konsep diri terlihat jujur dalam perkataan, perbuatan, dan hasil kerja.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam peneliti ini yaitu menjelaskan tentang “Hubungan Motivasi Krja dengan

Prokrastinasi Pada Karyawan laki-laki / perempuan baik yang honor maupun tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun di PTPN IV Medan”

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PTPN IV Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PTPN IV Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PTPN IV Medan dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada PTPN IV Medan, untuk mengetahui keterkaitan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi karyawan, sehingga bila terdapat prokrastinasi yang tinggi dari tingkat motivasi yang rendah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2011). Menurut Rivai dan Basri (2015) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Menurut Subri (2012) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan

jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Prokrastinasi

1. Pengertian Prokrastinasi

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin procrastination, dengan awalan pro- yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran crastinus- yang artinya keputusan hari esok. jadi prokrastinas adalah menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Watson (dalam Zimberoff dan Hartman, 2011) mengatakan bahwa anteseden prokrastinasi berkaitan dengan takut gagal, tidak suka pada tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dan kesulitan dalam membuat keputusan.

Selanjutnya Harriot (2011) mengatakan seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya, sehingga mneyita waktu yang dibutuhkan untuk mnyelesaikan tugasnya. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Prokrastinasi merupakan kebiasaan penundaan yang tidak bertujuan dan proses penghindaran waktu, yang hal itu sebenarnya tidak perlu dilakukan seseorang karena adanya ketakutan untuk gagal, serta adanya

pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar. Penundaan yang telah menjadi respon tetap atau kebiasaan dapat dipandang sebagai suatu trait prokrastinasi.

Salomon & Rothblum (dalam Nugrasanti, 2016) menjelaskan definisi prokrastinasi sebagai suatu kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sering terlambat dalam menghadapi pertemuan.

Selanjutnya Millgram (2011) mengatakan prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik, yang meliputi: suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas. Selain itu prokrastinasi juga menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya.

Solomon dan Rothblum (Tuckman, 2012) mengemukakan bahwa prokrastinasi adalah suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat waktu, serta sering terlambat dalam mengikuti pertemuan.

Ilfiandra (Wuri, 2011) menyatakan fenomena prokrastinasi merupakan sesuatu yang kompleks karena melibatkan dimensi emosi, keterampilan, pikiran atau sikap dan faktor lain yang tidak disadari. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana dan mengapa individu mengalami prokrastinasi merupakan sebuah langkah penting.

Gufon dan Risnawita (2009) mengungkapkan bahwa prokrastinasi adalah suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan

melakukan aktifitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Prokrastinasi berarti mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah, sehingga tugas pentingpun tertunda.

Ferrari dalam Gufron dan Risnawita (2009) mengatakan bahwa prokrastinasi dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati, yaitu berupa penundaan untuk memenuhi atau menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi dapat didefinisikan sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Burka & Yuen (2012), terbentuknya tingkah laku prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- a. Konsep diri
- b. Tanggung jawab
- c. Keyakinan diri dan kecemasan terhadap evaluasi yang akan diberikan
- d. Kesulitan dalam mengambil keputusan
- e. Pemberontakan terhadap control dari figur otoritas
- f. Kurangnya tuntutan dari tugas, standar yang terlalu tinggi mengenai kemampuan individu.

Bernard (Catrunada & Puspitawati, 2009) menjelaskan secara lebih rinci yang melingkupi faktor internal dan eksternal bahwa terdapat sepuluh wilayah magnetis yang menjadi faktor-faktor dilakukannya prokrastinasi, yaitu:

a. *Anxiety* dapat diartikan sebagai kecemasan

Kecemasan pada akhirnya menjadi kekuatan magnetik yang berlawanan dimana tugas-tugas yang diharapkan dapat diselesaikan berinteraksi dengan kecemasan yang tinggi, sehingga seseorang cenderung menunda tugas tersebut.

b. *Self-Depreciation*

Dapat diartikan sebagai pencelaan terhadap diri sendiri. Seseorang memiliki penghargaan yang rendah atas dirinya sendiri dan selalu siap untuk menyalahkan diri sendiri ketika terjadi kesalahan dan juga merasa tidak percaya diri untuk mendapat masa depan yang cerah.

c. *Low Discomfort Tolerance*

Dapat diartikan sebagai rendahnya toleransi terhadap ketidaknyamanan. Adanya kesulitan pada tugas yang dikerjakan membuat seseorang mengalami kesulitan untuk menoleransi rasa frustrasi dan kecemasan, sehingga mereka mengalihkan diri sendiri kepada tugas-tugas yang mengurangi ketidaknyamanan dalam diri mereka.

d. *Pleasure-seeking*

Dapat diartikan sebagai pencari kesenangan. Seseorang yang mencari kenyamanan cenderung tidak mau melepaskan situasi yang membuat nyaman tersebut. Jika seseorang memiliki kecenderungan tinggi dalam mencari situasi yang nyaman, maka orang tersebut akan memiliki

hasrat kuat untuk bersenang-senang dan memiliki kontrol impuls yang rendah.

e. Marital Status

Dapat diartikan sebagai status pernikahan terdiri dari wanita yang belum menikah dan sudah menikah. Perkara ingin meniti karir hingga kepuncaknya atau sesuai dengan apa yang ia inginkan menjadi sebab sebagian wanita memasuki usia sulit untuk menikah, mereka sibuk dengan studinya, kemudian karirnya mereka berpandangan dengan menikah akan terhambat karirnya. Mereka tidak sadar bahwa tugas seorang wanita adalah menjadi ibu rumah tangga. Seiring berjalannya waktu mereka tak sadar bahwa usia mereka kian bertambah, laki-laki yang dulu pernah datang ingin meminangnya kini telah menikah dan masyarakat menganggap di wanita yang sulit untuk dipinang, maka ketika karir yang dia inginkan sudah tercapai, ternyata usianya tidak seperti yang dulu disamping para laki-laki enggan untuk maju kepadanya dikarenakan faktor usia, khawatir ditolak, minder dengan karirnya yang tak sebanding dengan dirinya akhirnya diapun menjadi perawan tua yang gelisah sepanjang hari didalam penantian akan datangnya seorang suami.

f. Environmental Disorganisation

Dapat diartikan sebagai berantakan atau tidak teraturnya lingkungan. Salah satu faktor prokrastinasi adalah kenyataan bahwa lingkungan disekitarnya berantakan atau tidak teratur dengan baik, hal itu terjadi kemungkinan karena kesalahan individu tersebut. Tidak teraturnya lingkungan bias dalam bentuk interupsi dari orang lain, kurangnya privasi,

kertas yang bertebaran dimana-mana, dan alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut tidak tersedia. Adanya begitu banyak gangguan pada area wilayah pekerjaan menyulitkan seseorang untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan tersebut tidak bisa selesai tepat pada waktunya.

g. *Poor Task Approach*

Dapat diartikan sebagai pendekatan yang lemah terhadap tugas. Jika akhirnya seseorang merasa siap untuk bekerja, kemungkinan dia akan meletakkan kembali pekerjaan tersebut karena tidak tahu darimana harus memulai sehingga cenderung menjadi tertahan oleh ketidaktahuan tentang bagaimana harus memulai dan menyelesaikan pekerjaan tersebut.

h. *Lack of Assertion*

Dapat diartikan sebagai kurangnya memberikan pernyataan yang tegas. Contohnya adalah seseorang yang mengalami kesulitan untuk berkata tidak terhadap permintaan yang ditujukan kepadanya sedangkan banyak hal yang harus dikerjakan karena telah dijadwalkan terlebih dulu. Hal ini bisa terjadi karena mereka kurang memberikan kehormatan atas semua komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki.

i. *Hostility with others*

Dapat diartikan sebagai permusuhan terhadap orang lain. Kemarahan yang terus menerus bisa menimbulkan dendam dan sikap bermusuhan sehingga bisa menuju sikap menolak atau menentang apapun yang dikatakan oleh orang tersebut.

j. *Stress and fatigue*

Dapat diartikan sebagai perasaan tertekan dan kelelahan. Stres adalah hasil dari sejumlah intensitas tuntutan negatif dalam hidup yang digabung dengan gaya hidup dan kemampuan mengatasi masalah pada diri individu. Semakin banyak tuntutan dan semakin lemah sikap seseorang dalam memecahkan masalah, dan gaya hidup yang kurang baik, semakin tinggi stres seseorang.

Faktor yang mempengaruhi prokrastinasi menurut Ghufron (2010) dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang dapat mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu, adalah :

Kondisi fisik individu, faktor dari dalam individu yang turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi adalah berupa keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu. Misalnya: Tingkat intelegensi yang dimiliki seseorang tidak mempengaruhi perilaku prokrastinasi walaupun prokrastinasi sering disebabkan adanya keyakinan-keyakinan irrasional yang dimiliki seseorang.

Kondisi psikologis individu, menurut millgram dkk, Trait kepribadian individu yang turut memengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya trait kemampuan sosial yang tercermin dalam self regulation dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi prokrastinasi secara negatif.

- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu antara lain berupa pengasuhan orang tua dan lingkungan yang kondusif.

Gaya pengasuhan orang tua terhadap anak, pola asuh orang tua terhadap anak bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perilaku prokrastinasi.

Kondisi lingkungan yang Intient, prokrastinasi akademik lebih banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Tingkat atau level sekolah, ataupun sekolah yang terletak di desa atau kota tidak mempengaruhi perilaku prokrastinasi seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor prokrastinasi yaitu : kecemasan, pencelaan terhadap diri, rendahnya toleransi, mencari kesenangan, status pernikahan, tidak teraturnya lingkungan, lemah terhadap tugas, kurangnya ketegasan, permusuhan, dan perasaan tertekan.

3. Aspek – aspek Prokrastinasi

Milgram (dalam Ghufron & Risnawati, 2010), mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dalam perilaku prokrastinasi, antara lain :

- a. Suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas.
- b. Menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh, misalnya keterlambatan menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas.

- c. Melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh pelaku prokrastinasi sebagai suatu tugas yang penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah maupun tugas rumah tangga.
- d. Menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panic dan sebagainya.

Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut:

- a. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati deadline. Mereka berorientasi pada masa sekarang dan tidak mempertimbangkan masa mendatang. Prokrastinator tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan, tetapi ia menunda-nunda untuk mengerjakannya atau menunda menyelesaikannya jika ia sudah memulai pekerjaannya tersebut. Hal ini mengakibatkan individu tersebut gagal memprediksikan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas.
- b. *Intention-action*. Celah antara keinginan dan tindakan Perbedaan antara keinginan dengan tindakan senyatanya ini terwujud pada kegagalan dalam mengerjakan tugas walaupun individu tersebut punya keinginan untuk mengerjakannya. Ini terkait pula dengan kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual. Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu.
- c. *Emotional distress*, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi. Perilaku menunda-nunda akan membawa perasaan tidak nyaman pada pelakunya, konsekuensi negatif yang ditimbulkan memicu kecemasan dalam diri pelaku prokrastinasi.

d. *Perceived ability*, atau keyakinan terhadap kemampuan diri. Walaupun prokrastinasi tidak berhubungan dengan kemampuan kognitif seseorang, namun keragu-raguan terhadap kemampuan dirinya dapat menyebabkan seseorang melakukan prokrastinasi. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan gagal menyebabkan seseorang menyalahkan dirinya sebagai yang tidak mampu, untuk menghindari munculnya dua perasaan tersebut maka seseorang dapat menghindari tugas-tugas sekolah karena takut akan pengalaman kegagalan.

Schouwenburg (2005) menjelaskan bahwa, ada empat aspek-aspek prokrastinasi meliputi:

- a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas karyawan yang melakukan prokrastinasi cenderung menunda atau mengabaikan untuk mengerjakan tugas menghindar dibandingkan duduk di depan meja untuk segera menyelesaikan tugas.
- b. Keterlambatan atau kelambanan dalam mengerjakan tugas karyawan yang melakukan prokrastinasi cenderung memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan kebanyakan karyawan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.
- d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada mengerjakan tugas karyawan prokrastinator cenderung tidak segera mengerjakan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dimilikinya untuk melakukan aktifitas lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek prokrastinasi adalah: perilaku penundaan, keterlambatan menyelesaikan tugas, mengabaikan tugas penting, dan keadaan emosional.

4. Ciri-ciri Prokrastinasi

Menurut Burka & Yuen (2012), menjelaskan ciri-ciri seorang pelaku prokrastinasi antara lain:

- a. Prokrastinator lebih suka untuk menunda pekerjaan atau tugastugasnya.
- b. Berpendapat lebih baik mengerjakan nanti dari pada sekarang, dan menunda pekerjaan adalah bukan suatu masalah.
- c. Terus mengulang perilaku prokrastinasi.
- d. Pelaku prokrastinasi akan kesulitan dalam mengambil keputusan.

Menurut Ferrari (Ghufron, 2013), mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi akademik dapat terminifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati dalam ciri-ciri tertentu berupa:

- a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi.
- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri prokrastinasi yaitu: Keterlambatan dalam mengerjakan tugas, jadi karyawan yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2013).

Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2013). Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja (Indy Dan Handoyo, 2013). Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya. Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2002). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan .

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Gomes (2003). Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

- a. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- b. Faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2005) dapat dibedakan atas:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang meliputi: Kematangan pribadi , Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, Kebutuhan, Kelelahan dan kebosanan, Kepuasan kerja .

- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain: Lingkungan kerja yang menyenangkan, Kompensasi yang memadai, Supervise yang baik, Adanya penghargaan atas prestasi, Status dan tanggung jawab, dan Peraturan yang berlaku

Berdasarkan penjelasan diatas, motivasi kerja terbentuk dari dalam diri karyawan dan faktor luar diri karyawan, selain itu motivasi kerja juga terbentuk dari faktor individual dan faktor organisasi.

3. Aspek – aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Sunyoto (2012) sebagai berikut :

- a. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
- b. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
- c. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Jurgensen (dalam Ibrahim, 2009) yang mengidentifikasi beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu :

a. Rasa aman (*Security*)

Rasa aman atau security adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki.

b. Kesempatan untuk maju (*Advancement*)

Adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

c. Nama baik tempat bekerja (*Company*)

Nama baik tempat kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan

keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

d. Teman sekerja (*CoWorkers*)

Yaitu teman kerja yang dapat bekeirja sama dan berteman dengan baik. Kerjasama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekeirja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja

e. Jenis pekerjaan (*Type of work*)

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya di sini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

f. Atasan (*Supervisor*) yang menyenangkan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap ketauladanan yang ditunjukkan

oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.

g. Jam kerja (*Hours*)

Adalah jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.

h. Keadaan tempat kerja (*Working Condition*) yang baik

Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.

i. Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan

Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain. Tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia-siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu: rasa aman, fisiologi, sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi, rasa aman, kesempatan untuk maju, fasilitas, dan lain-lain.

4. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2000) ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Tekun menghadapi tugas

Dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai.

b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa)

Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin atau tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya.

c. Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah

Senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.

d. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin

Tugas-tugas yang rutin meliputi hal-hal yang bersifat mekanis, yang berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif.

e. Dapat mempertahankan pendapatnya

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kalau sudah yakin akan sesuatu maka tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya.

Sedangkan, menurut Tiffin dan Mc cormick (2002) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja meliputi :

- a. Keuletan, yaitu segenap pengarahannya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet bekerja.
- b. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka tinggi pula frekuensi kehadirannya.
- c. Kemajuan, yaitu tingkat pengembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.
- d. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Menurut Arep dan Tanjung (2003) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dilihat dari :

- a. Bekerja sesuai standar
Pekerjaan dapat disesuaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga
Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya.

d. Bekerja keras

Seseorang akan bekerja karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Sedikit pengawasan

Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, cepat bosan pada tugas yang rutin, dan dapat mempertahankan pendapatnya. Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja rendah merupakan kebalikan dari ciri-ciri diatas.

D. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prokrastinasi Pada Karyawan

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin procrastination, dengan awalan pro- yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran crastinus- yang artinya keputusan hari esok. jadi prokrastinas adalah menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Watson (dalam Zimberoff dan Hartman, 2011) mengatakan bahwa anteseden prokrastinasi berkaitan dengan takut gagal, tidak suka pada tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dan kesulitan dalam membuat keputusan.

Selanjutnya Harriot (2011) mengatakan seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan

tugas yang dihadapi. Akan tetapi mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya, sehingga mneyita waktu yang dibutuhkan untuk mnyelesaikan tugasnya. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Prokrsatinasi merupakan kebiasaan penundaan yang tidak bertujuan dan proses penghindaran waktu, yang hal itu sebenarnya tidak perlu dilakukan seseorang karena adanya ketakutan untuk gagal, serta adanya pandangan bahwa segala sesuatu harus silakukan dengan benar. Penundaan yang telah menjadi respon tetap atau kebiasaan dapat dipandangb sebagai suatu trait prokrastinasi.

Terbentuknya prokrastinasi didasari dengan adanya motivasi kerja. Menurut Ghufron (2010). Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi prokrastinasi secara negatif. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2013).

Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Indy Dan Handoyo, 2013). Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja (Indy Dan Handoyo, 2013). Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus

menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :
Ada hubungan negative motivasi kerja dengan prokrastinasi. Dengan asumsi semakin baik motivasi kerja maka prokrastinasi akan semakin rendah begitu juga sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka prokrastinasi semakin tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2013).

B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variable) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variable).

- a. Variabel bebas : Motivasi Kerja
- b. Variabel terikat : Prokrastinasi

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang membangkitkan perilaku semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi Kerja diukur dengan menggunakan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja menurut Tiffin dan Mc cormick (2002) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja yaitu : Keuletan, Tingkat absensi, Kemajuan, Pencapaian prestasi

2. Prokrastinasi

Prokrastinasi adalah kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sering terlambat dalam menghadapi pertemuan. Prokrastinasi diukue menggunakan aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) yaitu *Perceived time, Intention-action, Emotional distress, dan Perceived ability*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (2010) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah 203

orang karyawan di PTPN IV Medan. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai persamaan sifat yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian.

2. Sampel Penelitian

Menurut Hadi (2010) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2017) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang, maka dapat diambil antara: 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu Pengambilan sampel didasarkan berdasarkan tujuan (Sugiyono, 2013). Adapun ciri-ciri sampel penelitian adalah: Karyawan yang sudah bekerja diatas 5 tahun.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala motivasi dan prokrastinasi. Skala prokrastinasi disusun dari Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut:

Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut:

- a. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati deadline.
- b. *Intention-action*. Celah antara keinginan dan tindakan. Perbedaan antara keinginan dengan tindakan senyatanya ini terwujud pada kegagalan dalam mengerjakan tugas walaupun individu tersebut punya keinginan untuk mengerjakannya.
- c. *Emotional distress*, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi.
- d. *Perceived ability*, atau keyakinan terhadap kemampuan diri. Walaupun prokrastinasi tidak berhubungan dengan kemampuan kognitif seseorang, namun keragu-raguan terhadap kemampuan dirinya dapat menyebabkan seseorang melakukan prokrastinasi.

Skala motivasi disusun berdasarkan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja menurut Tiffin dan Mc Cormick (2002) meliputi :

- a. Keuletan, yaitu segenap pengarahannya dalam upaya bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet bekerja.
- b. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka tinggi pula frekuensi kehadirannya.
- c. Kemajuan, yaitu tingkat pengembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.
- d. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja dapat mencapai

target bahkan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2017) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2017) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2010). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy)^2 - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r_{xy} = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
 SD. y = Standart deviasi total
 SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2011). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 S_x^2 = Varians skor skala.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (motivasi kerja) dengan satu variabel terikat (prokrastinasi).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat
 $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
 $\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
 $\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
 N = Jumlah subjek



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa statistik korelasi product moment diketahui bahwa ada hubungan negatif antara motivasi kerja dengan prokrastinasi, dimana $r_{xy} = -0.519$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah prokrastinasi dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.269$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi terhadap prokrastinasi sebesar 26.9%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterima tergolong rendah karena nilai rata-rata hipotetik 60 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 46.10 dan prokrastinasi yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 85 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 113.18.

Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa prokrastinasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV tergolong rendah, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat menerima hasil kerja dengan baik dan positif, jangan malas dan sungkan bertanya kepada rekan kerja atau atasan jika mempunyai kesulitan.

2. Saran Kepada Pimpinan Perusahaan

Melihat pentingnya hubungan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa motivasi karyawan tergolong rendah maka disarankan agar perusahaan dapat mempertimbangkan kembali kedudukan ataupun tempat yang sesuai dengan sampel, apabila motivasi tidak bisa ditingkatkan maka bisa dilakukan pemberentian pada karyawan tersebut. Hal ini di harapkan kepada pihak perusahaan agar mampu memberikan teguran ataupun peringatan dan mampu mengontrol hasil kerja atasan sehingga langsung menindak lanjuti karyawan yang melakukan kesalahan.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan dan memperoleh kontribusi sebesar 26 %, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi prokrastinasi antara lain: tanggung jawab, keyakinan diri, pengambilan keputusan, dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2000. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- As'ad, Mohammad. 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Azwar,S (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Bachtiar Ibrahim, (2009), *Rencana dan estimate Real of Cost*, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- asri A. . M., dan ivai .201 5. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bernard T. W (2011). *Lifestyle Marketing. SERVILIST: Paradigma Baru Pemasaran Bisnis Jasa Dan Lifestyle*. Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2012).*Procrastination: Why you do it, what to do about it*.Diakses tanggal30 April 2012 dari <http://free-books.us.to/>
- Ferrari, J. R, Johnson, J. L, dan Mc Cown, W. G. 2015. *Procrastination and Task Avoidance, Theory, Reseach and Treatment*. New York: Plenum Press.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Ghufron, M. N., dan Rini RS. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gozali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ilfiandra. (2012). *Model Konseling Kognitif-Perilaku untuk Mengurangi Prokrastinasi Akademik Mahasiswa*. Disertasi BK Sekolah Pascasarjana UPI Bandung. Tidak Diterbitkan.

- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.2 (2) 100-104. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga.
- Luke Watson. 2011. *Corporate Social Responsibility and Tax Aggressiveness: An Examination of Unrecognized Tax Benefits*. The Pennsylvania State University
- Malayu S.P. Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- McCabe, W. L., Smith J. C. dan Harriott P. 1985. *Unit Operation of Chemical Engineering*. Singapore: McGraw-Hill Book Company
- McCormick, J. E. dan Tiffin, J. (2002). *Industrial Psychology*, 6th edition. Prentice-Hall of India Private Limited, New-Delhi.
- McKenna, E. dan N. Beech. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Milgram, S. 2010. “Behavioral Study of Obedience,” *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67:371–378.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Solomon, L.J. & Rothblum, E.D. 2012. Academic Procrastination: Frequency and Cognitive Behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 503-509.
- Subri, Mulyadi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Tuckman, B. W. (2012). The development and concurrent validity of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*. 51 (2). 473-480.



**LAMPIRAN A
SEBARAN DATA VARIABEL PENELITIAN**



Reliability

Notes

Output Created		04-MAR-2019 14:23:08
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 60
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('Prograstinasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE TUKEY /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.03 00:00:00.09

Scale: Prograstinasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2833	.71525	60
VAR00002	3.5500	.50169	60
VAR00003	3.3667	.58125	60
VAR00004	3.5167	.50394	60
VAR00005	3.3500	.57711	60
VAR00006	3.4000	.49403	60
VAR00007	3.4833	.56723	60
VAR00008	3.2833	.61318	60
VAR00009	3.5500	.50169	60
VAR00010	3.4833	.56723	60
VAR00011	3.3333	.57244	60
VAR00012	3.4333	.53256	60
VAR00013	3.5333	.56648	60
VAR00014	3.2833	.71525	60
VAR00015	3.4000	.49403	60
VAR00016	3.3833	.49030	60
VAR00017	3.3833	.55515	60
VAR00018	2.9833	.56723	60
VAR00019	3.0833	.61868	60
VAR00020	3.1167	.52373	60
VAR00021	3.3500	.57711	60
VAR00022	3.1667	.55744	60
VAR00023	3.1833	.67627	60

VAR00024	3.0333	.51967	60
VAR00025	3.1500	.51503	60
VAR00026	2.9667	.58125	60
VAR00027	3.3000	.61891	60
VAR00028	3.5667	.49972	60
VAR00029	3.5333	.56648	60
VAR00030	3.2667	.60693	60
VAR00031	3.2667	.51640	60
VAR00032	3.3167	.50394	60
VAR00033	3.4167	.69603	60
VAR00034	3.4667	.56648	60

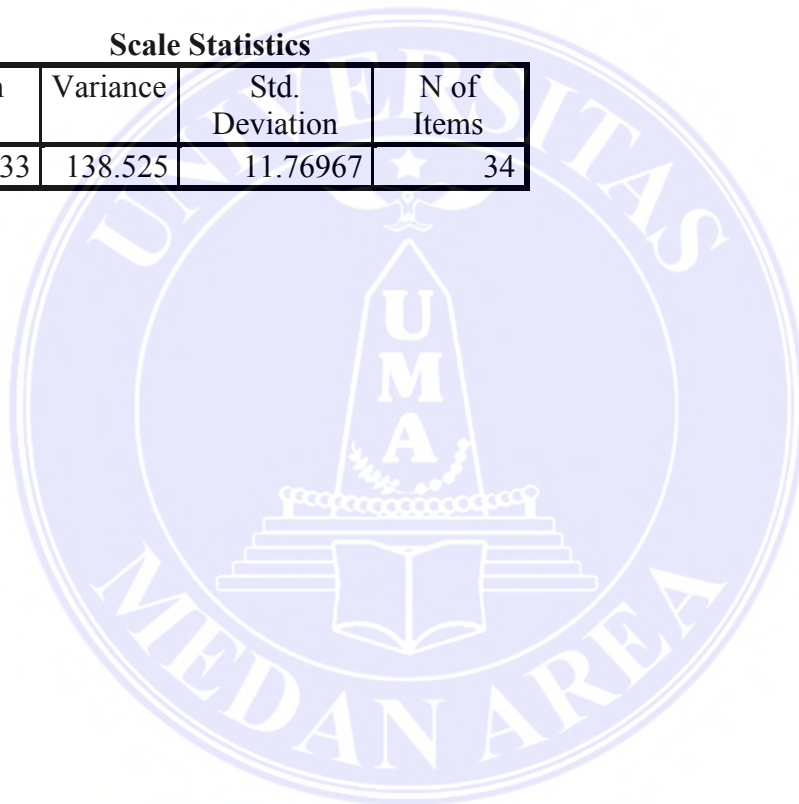
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.9000	128.837	.565	.947
VAR00002	109.6333	131.253	.611	.946
VAR00003	109.8167	128.254	.755	.945
VAR00004	109.6667	131.379	.597	.947
VAR00005	109.8333	130.887	.553	.947
VAR00006	109.7833	130.749	.667	.946
VAR00007	109.7000	128.688	.739	.945
VAR00008	109.9000	129.719	.604	.946
VAR00009	109.6333	131.253	.611	.946
VAR00010	109.7000	129.129	.704	.946
VAR00011	109.8500	129.316	.682	.946
VAR00012	109.7500	131.038	.591	.947
VAR00013	109.6500	130.943	.560	.947
VAR00014	109.9000	128.600	.580	.947
VAR00015	109.7833	131.054	.639	.946
VAR00016	109.8000	132.027	.555	.947
VAR00017	109.8000	129.349	.702	.946
VAR00018	110.2000	133.112	.389	.948
VAR00019	110.1000	131.278	.484	.948
VAR00020	110.0667	134.334	.323	.949
VAR00021	109.8333	128.514	.740	.945
VAR00022	110.0167	133.542	.363	.948
VAR00023	110.0000	132.271	.373	.949
VAR00024	110.1500	133.858	.366	.948

VAR00025	110.0333	133.829	.372	.948
VAR00026	110.2167	133.664	.337	.949
VAR00027	109.8833	129.291	.629	.946
VAR00028	109.6167	131.020	.634	.946
VAR00029	109.6500	128.435	.761	.945
VAR00030	109.9167	129.637	.616	.946
VAR00031	109.9167	130.993	.615	.946
VAR00032	109.8667	131.846	.555	.947
VAR00033	109.7667	127.165	.693	.946
VAR00034	109.7167	128.579	.749	.945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113.1833	138.525	11.76967	34



Reliability

Notes

Output Created		04-MAR-2019 14:27:57
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	60 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 /SCALE('MotivasiKerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL /ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

Scale: MotivasiKerja
Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.8833	.76117	60
VAR00002	2.0500	.74618	60
VAR00003	2.0500	.69927	60
VAR00004	1.8000	.85964	60
VAR00005	2.1833	.77002	60
VAR00006	2.1667	.71702	60
VAR00007	1.7167	.80447	60
VAR00008	1.8000	.85964	60
VAR00009	1.5667	.74485	60
VAR00010	1.9667	.99092	60
VAR00011	1.8500	.75521	60
VAR00012	2.0500	.74618	60
VAR00013	1.9000	.93337	60
VAR00014	1.8167	.72467	60
VAR00015	1.8000	.87914	60
VAR00016	1.6333	.78041	60
VAR00017	1.9667	.97366	60
VAR00018	1.6500	.70890	60
VAR00019	1.7833	.71525	60
VAR00020	1.9833	.74769	60
VAR00021	2.0667	.75614	60
VAR00022	2.1333	.70028	60
VAR00023	2.1333	.74712	60
VAR00024	2.1500	.70890	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.2167	116.105	.435	.916
VAR00002	44.0500	114.319	.561	.914
VAR00003	44.0500	115.913	.493	.915
VAR00004	44.3000	111.264	.652	.912
VAR00005	43.9167	113.976	.563	.914
VAR00006	43.9333	114.606	.567	.914
VAR00007	44.3833	117.088	.350	.918
VAR00008	44.3000	109.536	.753	.910
VAR00009	44.5333	115.033	.515	.915
VAR00010	44.1333	109.304	.653	.912
VAR00011	44.2500	115.547	.474	.915
VAR00012	44.0500	114.319	.561	.914
VAR00013	44.2000	114.807	.407	.917
VAR00014	44.2833	117.190	.389	.917
VAR00015	44.3000	109.569	.732	.910
VAR00016	44.4667	115.304	.472	.915
VAR00017	44.1333	109.440	.659	.912
VAR00018	44.4500	117.099	.405	.917
VAR00019	44.3167	116.220	.460	.916
VAR00020	44.1167	116.342	.429	.916
VAR00021	44.0333	113.151	.628	.913
VAR00022	43.9667	114.202	.610	.913
VAR00023	43.9667	113.524	.612	.913
VAR00024	43.9500	115.133	.538	.914

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46.1000	123.820	11.12746	24



NPar Tests

Notes

Output Created		04-MAR-2019 14:42:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	60
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS
		/K-
		S(NORMAL)=MotivasiPrograst inasi
		/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	60	46.1000	11.12746	28.00	71.00
Prosrastinasi	60	113.1833	11.76967	82.00	136.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKerja	Prosrastinasi
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.1000	113.1833
	Std. Deviation	11.12746	11.76967
	Absolute	.122	.094
Most Extreme Differences	Positive	.122	.073
	Negative	-.076	-.094
	Kolmogorov-Smirnov Z	.942	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)	.337	.667	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Curve Fit

		Notes
Output Created		04-MAR-2019 14:45:40
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	60 User-defined missing values are treated as missing. Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=Prograstinasi WITH Motivasi /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PLOT FIT.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01.69 00:00:04.46
Use	From To	First observation Last observation
Predict	From To	First Observation following the use period Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output Saving New Variables	PRINT = DEFAULT NEWVAR = NONE

Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet0]

Model Description

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Prosrastinasi
Equation	1	Linear
Independent Variable		MotivasiKerja
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	60
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Prosrastinasi	MotivasiKerja a
Number of Positive Values	60	60
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0



**LAMPIRAN D
UJI HIPOTESIS**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/12/19

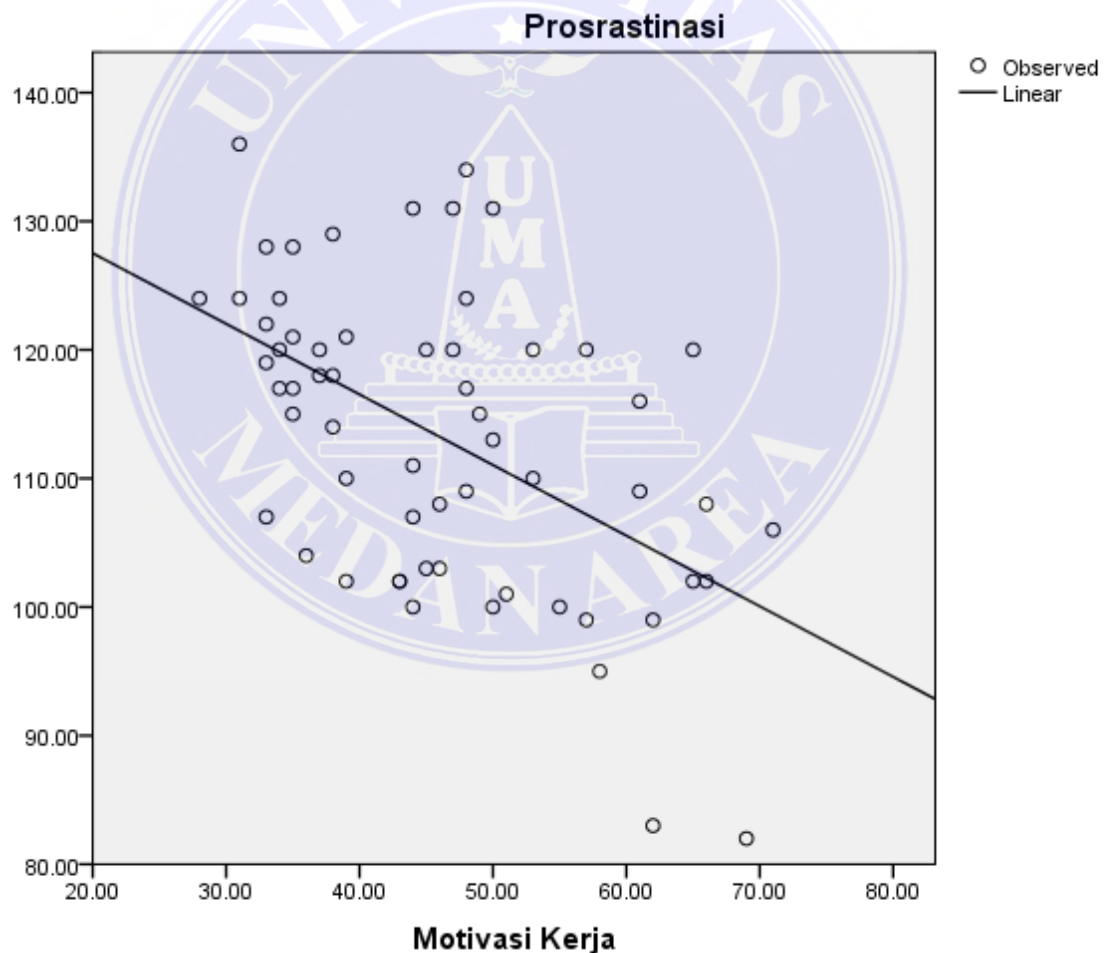
Access From (repository.uma.ac.id)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Prosrastinasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.269	21.394	1	58	.000	138.495	-.549

The independent variable is Motivasi Kerja.



Frequencies

Notes

Output Created		04-MAR-2019 14:39:03
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=MotivasiPrograst inasi /STATISTICS=RANGE MEAN MEDIAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

Statistics

		MotivasiKerj a	Prosrastinasi
N	Valid	60	60
	Missing	0	0
Mean		46.1000	113.1833
Median		45.0000	115.0000
Range		43.00	54.00
Sum		2766.00	6791.00

Frequency Table**MotivasiKerja**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	28.00	1	1.7	1.7
	31.00	2	3.3	5.0
	33.00	4	6.7	11.7
	34.00	3	5.0	16.7
	35.00	4	6.7	23.3
	36.00	1	1.7	25.0
	37.00	2	3.3	28.3
	38.00	3	5.0	33.3
	39.00	3	5.0	38.3
Valid	43.00	2	3.3	41.7
	44.00	4	6.7	48.3
	45.00	2	3.3	51.7
	46.00	2	3.3	55.0
	47.00	2	3.3	58.3
	48.00	4	6.7	65.0
	49.00	1	1.7	66.7
	50.00	3	5.0	71.7
	51.00	1	1.7	73.3
	53.00	2	3.3	76.7

55.00	1	1.7	1.7	78.3
57.00	2	3.3	3.3	81.7
58.00	1	1.7	1.7	83.3
61.00	2	3.3	3.3	86.7
62.00	2	3.3	3.3	90.0
65.00	2	3.3	3.3	93.3
66.00	2	3.3	3.3	96.7
69.00	1	1.7	1.7	98.3
71.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Prosrastinasi

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
82.00	1	1.7	1.7	1.7
83.00	1	1.7	1.7	3.3
95.00	1	1.7	1.7	5.0
99.00	2	3.3	3.3	8.3
100.00	3	5.0	5.0	13.3
101.00	1	1.7	1.7	15.0
102.00	5	8.3	8.3	23.3
103.00	2	3.3	3.3	26.7
104.00	1	1.7	1.7	28.3
106.00	1	1.7	1.7	30.0
107.00	2	3.3	3.3	33.3
108.00	2	3.3	3.3	36.7
109.00	2	3.3	3.3	40.0
110.00	2	3.3	3.3	43.3
111.00	1	1.7	1.7	45.0
113.00	1	1.7	1.7	46.7
114.00	1	1.7	1.7	48.3
115.00	2	3.3	3.3	51.7
116.00	1	1.7	1.7	53.3
117.00	3	5.0	5.0	58.3
118.00	2	3.3	3.3	61.7
119.00	1	1.7	1.7	63.3
120.00	7	11.7	11.7	75.0
121.00	2	3.3	3.3	78.3

122.00	1	1.7	1.7	80.0
124.00	4	6.7	6.7	86.7
128.00	2	3.3	3.3	90.0
129.00	1	1.7	1.7	91.7
131.00	3	5.0	5.0	96.7
134.00	1	1.7	1.7	98.3
136.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Correlations

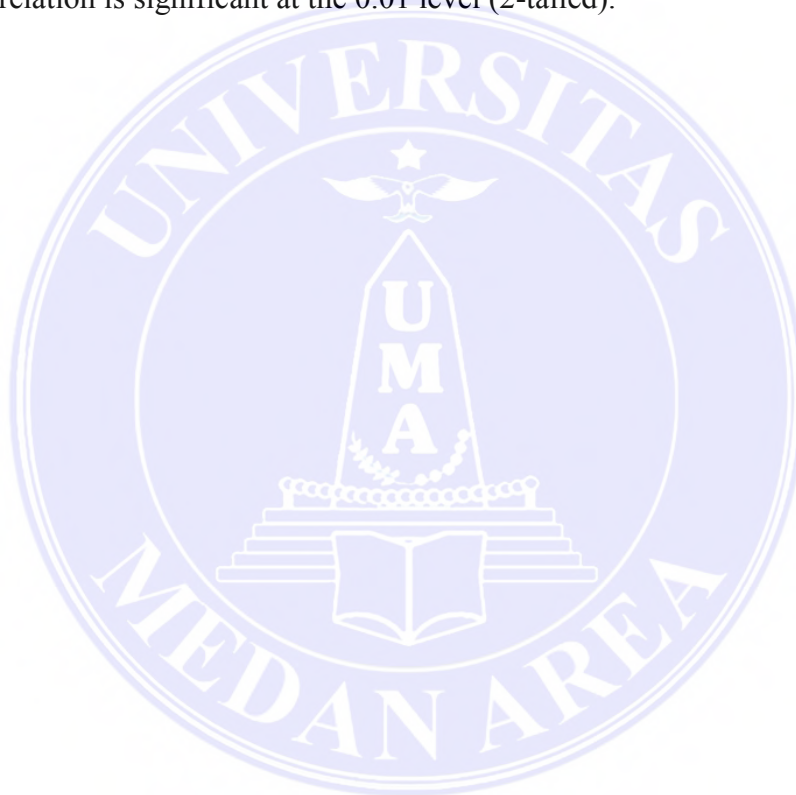
Notes	
Output Created	04-MAR-2019 14:48:09
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 60 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. CORRELATIONS
Syntax	/VARIABLES=MotivasiProgras tinasi /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.11 Elapsed Time 00:00:00.20

[DataSet0]

Correlations

		MotivasiKerj a	Prosrastinasi
MotivasiKerj a	Pearson Correlation	1	-.519**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Prosrastinasi	Pearson Correlation	-.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





**LAMPIRAN E
ALAT UKUR PENELITIAN**

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya tidak bisa bekerja sesuai standart pelayanan kerja

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN
----	------------	-----------------

		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan tidak saya kumpulkan sesuai deadline	SS	S	TS	STS
2.	Saya langsung saya selesaikan sesuai deadline	SS	S	TS	STS
3.	Mengecek pekerjaan berulang-ulang hanya akan menghabiskan waktu saya	SS	S	TS	STS
4.	Semua pekerjaan yang saya selesaikan sudah saya evaluasi terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
5.	Bekerja mengejar deadline hanya akan membuat saya semakin pusing	SS	S	TS	STS
6.	Apabila ada gangguan system pekerjaan saya tetap selesai	SS	S	TS	STS
7.	Saya pasrah apabila pekerjaan terus menerus diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS
8.	Semakin diberikan deadline saya semakin bersemangat	SS	S	TS	STS
9.	Dalam mengerjakan tugas saya tidak mengikuti prosedur	SS	S	TS	STS
10.	Pekejaan yang diberikan kepada saya akan saya kerjakan dengan sungguh-sungguh	SS	S	TS	STS
11.	Pekerjaan saya terhambat karena system di kantor sering rusak	SS	S	TS	STS
12.	Segala kendala dalam pekerjaan saya jadikan sebagai pelajaran	SS	S	TS	STS
13.	Ketika saya mengalami kesulitan saya akan meninggalkan pekerjaan saya begitu saja	SS	S	TS	STS
14.	Saya yakin dibalik kesulitan akan ada kemudahan	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak pernah puas dengan hasil yang saya	SS	S	TS	STS

	dapatkan				
16.	Saya mengerjakan laporan lebih cepat dari rencana yang telah saya tentukan	SS	S	TS	STS
17.	Ketika tugas saya belum selesai saya merasa otot saya menjadi tegang	SS	S	TS	STS
18.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan perasaan tenang	SS	S	TS	STS
19.	Segala pekerjaan akan membuat saya risau	SS	S	TS	STS
20.	Saya yakin dengan pekerjaan yang saya selesaikan	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak yakin dengan hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
22.	Saya bisa santai apabila kerjaan saya sudah selesai	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa deg-deg an apabila diberikan tugas	SS	S	TS	STS
24.	Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu akan membuat saya puas	SS	S	TS	STS
25.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya membuat saya menjadi gelisah	SS	S	TS	STS
26.	Setiap pekerjaan sayamembuahkan hasil	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa pekerjaan ini berat buat saya	SS	S	TS	STS
28.	Saya lebih senang menghabiskan waktu untuk bekerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya sering merasa pekerjaan saya tidak ada manfaatnya	SS	S	TS	STS
30.	Pekerjaan seberat apapun akan saya selesaikan	SS	S	TS	STS
31.	Saya bekerja di kantor ini bukan karena kemampuan saya	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa nyaman bekerja di kantor ini	SS	S	TS	STS
33.	Apapun yang saya kerjakan tidak ada manfaatnya	SS	S	TS	STS

34.	Saya puas dengan hasil kerja yang saya dapat	SS	S	TS	STS
-----	--	----	---	----	-----

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memanfaatkan jam kerja saya untuk menyelesaikan semua pekerjaan	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa pekerjaan saya membuat saya sulit berkonsentrasi	SS	S	TS	STS
3.	Saya menyumbangkan seluruh tenaga saya untuk pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sungguh-sungguh	SS	S	TS	STS
5.	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan dengan penuh kesungguhan	SS	S	TS	STS
6.	Persentasi kehadiran saya setiap minggu menurun	SS	S	TS	STS
7.	Setiap hari saya selalu masuk kerja tepat waktu	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa semua pekerjaan tidak bisa saya kuasai	SS	S	TS	STS
9.	Pekerjaan yang diberikan akan menjadi mudah apabila saya kuasai	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak ingin menghabiskan kemampuan saya dalam pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
11.	Segala usaha akan saya lakukan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak fokus dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Atasan saya memberikan arahan apabila karyawan tidak memahami intruksi	SS	S	TS	STS

14.	Atasan saya tidka pernah memperdulikan karyawannya	SS	S	TS	STS
15.	Cuti saya akan saya gunakan apabila ada keperluan mendadak	SS	S	TS	STS
16.	Cuti saya habiskan setiap triwulan	SS	S	TS	STS
17.	Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa kinerja saya diperusahaan ini tidak ada hasilnya	SS	S	TS	STS
19.	Saya bekerja sesuai standart perusahaan	SS	S	TS	STS
20.	Tujuan saya bekerja untuk mendapatkan pujian	SS	S	TS	STS
21.	Hasil pekerjaan saya mampu mengikuti mutu perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan mutu perusahaan	SS	S	TS	STS
23.	Tujuan saya dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan	SS	S	TS	STS
24.	Saya mengerjakan pekerjaan tanpa ada ketentuan khusus	SS	S	TS	STS

**LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN**

