

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU
PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS NUSANTARA
PGRI KEDIRI**



Oleh:

Nurma Etika Sari

14.1.01.04.0052

Dibimbing oleh :

- 1. Dr. M. Anas, M.M., M.Si., Ak, CA**
- 2. Dra. Elis Irmayanti, S.E.,M.Pd.**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2019**

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019




Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Nurma Etika Sari
NPM : 14.1.01.04.0052
Telepon/HP : 082326605255
Alamat Surel (Email) : Normaetika68@gmail.com
Judul Artikel : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi
Kerja Karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri.
Fakultas – Program Studi : FKIP-Pendidikan Ekonomi
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 29 Januari 2019
<p>Pembimbing I</p>  <u>Dr. M. Anas, M.M., M.Si., Ak, CA.</u> NIDN.0028106601	<p>Pembimbing II</p>  <u>Dra. Elis Irmayanti, S.E., M.Pd.</u> NIDN.0006016701	<p>Penulis,</p>  <u>Nurma Etika Sari</u> NPM. 14.1.01.04.0052

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Nurma Etika Sari

14.1.01.04.0052

Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan - Pendidikan Ekonomi

Normaetika68@gmail.com

Dr. M. Anas, M.M., M.Si., Ak, CA.¹ Dan Dra. Elis Irmayanti, S.E.,M.Pd.²

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku prokrastinasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik pengumpulan sampel random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, dengan bantuan SPSS2018 Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku prokrastinasi kerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri sebesar $0,000 < 0,05$. Maka tingkat keakuratan atau besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku prokrastinasi kerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri sebesar 63,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 36,4%. Lembaga dituntut untuk lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan agar perilaku prorastinasi kerja dapat dikurangi atau bahkan dihindari, dimana jika motivasi kerja meningkat maka perilaku prokrastinasi kerja dapat berkurang. Sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.

KATAKUNCI: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi Kerja

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Era globalisasi saat ini tidak lepas dari berbagai persaingan dan memiliki banyak tantangan yang harus siap dan sigap dilakukan oleh semua manusia untuk berbenah diri dalam meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Di era global ini, kebutuhan sumber daya manusia yang

berkualitas untuk sebuah instansi adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2008). Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas harus diperhatikan untuk menunjang keberhasilan kinerja suatu instansi. Karena sumber daya manusia yang baik akan memudahkan bagi instansi

untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Elbert dan Briffin (2011: 61) menyatakan bahwa : “dalam memenuhi kebutuhan sumber dayamanusia yang berkualitas, dimana perilaku karyawan merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota instansi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas kerja suatu instansi. Karena antara satu individu dengan individu yang lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik dan ada pula yang kurang baik. Untuk itu diperlukan suatu dorongan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.”

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting baik dalam kemajuan maupun kemunduran suatu lembaga/instansi. Konsep sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan dari keberhasilan seorang karyawan yang bekerja didasarkan oleh kedisiplinan, kesungguhan dan memiliki etos kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh instansi. Terutama dalam

penggunaan waktu yang ada pada saat jam kerja.

Penggunaan waktu yang ada dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi. Seorang karyawan yang bekerja efisien menunjukkan perilaku seperti bekerja sesuai dengan rencana, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, dan hal-hal yang menunjukkan perilaku menghargai waktu. Dewasa ini, dinamika kerja di lingkungan organisasi selalu menanamkan sikap disiplin dan ketepatan waktu dalam bekerja maupun menyelesaikan pekerjaan yang dijalani. Pentingnya bekerja secara tepat waktu, bertujuan agar karyawan lebih menghargai waktu. Namun, dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien karena kurangnya motivasi seorang karyawan dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat terlihat dari perilakunya ketika menghadapi suatu tugas dan kewajiban-kewajibannya dalam bekerja. Karena perilaku prokraastinasi kerja karyawan yang sudah melekat dan menjadi kebiasaan.

Berita tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Knaus (2015: 09) menjelaskan bahwa setiap orang pernah melakukan prokrastinasi, terutama di lingkungan tempat bekerja. Knaus menjelaskan penelitian yang dilakukan Ferrari (2015: 03) menemukan bahwa sekitar 25% pekerja terus-menerus menghambat diri melalui prokrastinasi di tempat kerja.

Menurut lay dalam wolters (2003: 179), menyatakan bahwa : perilaku prokrastinasi disebut sebagai suatu penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh individu, baik untuk memulai suatu pekerjaan maupun untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Solomon dan Rothblum (2013) mengusulkan bahwa prokrastinasi merupakan kecenderungan menunda untuk memulai dan menyelesaikan dengan melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga tugas menjadi terhambat, tidak selesai tepat waktu, dan sering terlambat.

Prokrastinasi kerja selain dapat menimbulkan masalah dalam pekerjaan, juga akan merusak citra instansi. Dampak dari prokrastinasi secara nyata pada kinerja karyawan adalah menjadi berkurangnya rasa tanggung jawab, banyak waktu yang

terbuang sia-sia, dapat memunculkan konflik antara dirinya, dan apabila perilaku penundaan tersebut dilakukan secara terus-menerus maka akan mengakibatkan seorang karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Namun, individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi timbulnya perilaku prokrastinasi adalah motivasi. Di UN PGRI Kediri terdapat beberapa karyawan yang melakukan prokrastinasi. Tetapi ada juga sebagian yang tidak melakukan prokrastinasi karena mereka sadar akan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin.

Sedangkan motivasi kerja disini diartikan sebagai situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

Penelitian terkait dengan topik perilaku prokrastinasi sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, misalnya Ellbert briffin (2011), Knaus (2002: 09). Namun penggunaan variabel independen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap perilaku prokrastinasi menghasilkan perbedaan, simpulan antara peneliti satu dengan peneliti lainnya atau dengan kata lain terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu.

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian seluruh karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

b. Sampel

Dalam penelitian ini populasi yaitu jumlah seluruh karyawan FKIP Universitas Nusantara PGRI Kediri periode 2017/2018 sebanyak 97 karyawan dengan menghitung ukuran sample yang dilakukan dengan

Terdapatnya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tersebut mendorong atau memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian serupa dengan topik perilaku prokrastinasi. Namun yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya berupa penggunaan variabel independen yang berbeda. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, sementara variabel independen dalam penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja.

Oleh karena itu penulis sebagai mahasiswa pendidikan ekonomi ingin mengetahui bagaimana” pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku prokrastinasi kerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri”.

menggunakan teknik pengambilan lot sebanyak 50 karyawan diambil secara acak.

2. Instrumen Penelitian dan Teknik

Pengumpulan Data

a) Pengembangan Instrumen

Menurut Sugiyono (2015 : 102), “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.” Dengan menggunakan instrumen peneliti dapat melakukan pengukuran data, pengujian validitas dan

rentabilitasnya. Dimana jawaban setiap item instrumen yang menggunakan instrument berbentuk angket mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif berupa selalu, S,SS,TS,STS

b) Validitas Instrumen

1. Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2006: 168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”.

2. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2015: 122) “Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument:

a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu

dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b) Studi Pustaka

Dalam hal ini ditempuh studi kepustakaan dengan maksud untuk mendapatkan informasi data secara teoritis melalui buku buku dan bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian guna memperoleh landasan dalam mengelolah data dan dapat menarik kesimpulan.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak.

b. Analisi Regresi Linier Sederhana

Upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu atau lebih variabel independen (Kuncoro:2001). Dan untuk

mengetahui adakah pengaruh antara variabel X dan Y.

Dimana: $Y = a + bX$

c. Pengujian Hipotesisi

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik.

d. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

II. HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana. Maka terdapat persamaan yang memiliki makna, jika konstanta sebesar 71,922 yang berarti variabel motivasi kerja (X) sebesar 0 atau tidak berubah, maka perilaku prokrastinasi (Y) akan meningkat sebesar 71,922. Maka koefisien X sebesar 0,679 jika setiap penambahan 1 satuan motivasi kerja (X), maka akan

menurunkan perilaku prokrastinasi (Y) sebesar 0,679. Dan sebaliknya jika setiap penurunan 1 satuan motivasi kerja (X), maka akan meningkatkan perilaku prokrastinasi (Y) sebesar 0,679. Sedang dalam uji koefisien determinasi pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,636. Hal ini berarti 63,6% perilaku prokrastinasi dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk uji hipotesis jika nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan jika nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan peneliti di atas, untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan bisa digunakan dalam hal yang lebih bermanfaat bagi orang lain. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prokrastinasi. Dalam penelitiannya Rumiani (2006: 37) menunjukkan adanya korelasi negatif antara motivasi kerja dengan perilaku prokrastinasi sehingga penurunan motivasi

berprestasi secara proporsional akan diikuti oleh kenaikan perilaku prokrastinasi dan sebaliknya semakin tinggi motivasi berprestasi maka perilaku prokrastinasi akan rendah.

III. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi kerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Prokrastinasi kerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Tingkat keakuratan atau besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi kerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri adalah sebesar 63,6% dan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, Priska Devi dan Widyarini, M. M Nilam, 2008. *Prokrastinasi pada Mahasiswa dalam Penyelesaian Skripsi*.

Jakarta: Program Sarjana Universitas Gunadarma.

Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

Ghozali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan SP. Melayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi AKsara.

Izzah, I (2008). *Hubungan Tingkat Motivasi Kerja Dengan Tingkat Prokrastinasi Kerja Karyawan Di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang*.

Knaus W. (2002). *The procrastination Workbook* New York: Harbinger Publications inc.

Nawawi H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kreatif*. Cetakan kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.



- Retno Damayanti (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Bening Natural Furniture Di Semarang.*
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan.* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian.* Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit : Prenadamedia Group. Jakarta.



KERTAS A4
KIRI : 3cm, KANAN : 2cm, ATAS : 2cm, BAWAH 2cm
HEADER : 1cm, FOOTER : 0,5cm
JANGAN LUPA DATA DIRI FOOTER DILENGKAPI
TULISAN BERWARNA MERAH TIDAK DICANTUMKAN
(DIHAPUS)