

**PENGARUH KONTROL DIRI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PROKRASTINASI PADA  
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG  
KUDUS**

Tesis



Diajukan Oleh :

**ANDHISTA PRATAMAJAYA**

172603768

**Kepada**

**MAGISTER MANAJEMEN**

**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

**2019**

**Pengaruh Kontrol Diri dan Motivasi Kerja terhadap  
Prokrastinasi pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan  
Cabang Kudus**

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S-2 Program  
Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**ANDHISTA PRATAMAJAYA**

172603768

**Kepada**

**MAGISTER MANAJEMEN**

**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

**2019**

## **PERNYATAAN**

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

Yogyakarta, 1 Oktober 2019

Andhista Pratamajaya

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh*

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat, taufik serta hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kontrol Diri dan Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus” diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat Sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen Widya Wiwaha. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan karya tulis ini, namun penulis menyadari tugas akhir ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis.

Dalam penyusunan karya tulis ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Masrukin, sebagai Koordinator Perkuliahan kami
2. Bapak Drs Rio sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan segenap waktu dan pikiran untuk membimbing, membantu, memberi saran dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dra. Uswatun Chasanah, M.Si., sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan segenap waktu dan pikiran untuk membimbing, membantu, memberi saran dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Ibu Puni Rahayu, Bapak Puguh Joko S, Ibu Nugraheni, dan Bapak Budhi Hardjana orang tua ku yang selalu memberi semangat dan motivasi.
5. Istriku tersayang yang selalu menjadi *partner* handal dalam pengerjaan tesis hingga selesai.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Yogyakarta, 1 Oktober 2019

Andhista Pratamajaya

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
ABSTRAK .....	xi
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	8
1.4. Tujuan Penelitian .....	9
1.5. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1. Prokrastinasi .....	10
2.1.1. Pengertian Prokrastinasi .....	10
2.1.2. Komponen Prokrastinasi .....	11
2.1.3. Ciri-ciri Prokrastinator .....	14
2.1.4. Jenis-jenis Prokrastinasi .....	16
2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi .....	18
2.1.6. Aspek-aspek Prokrastinasi .....	21
2.2. Kontrol Diri .....	23
2.2.1. Pengertian Kontrol Diri .....	23
2.2.2. Aspek-aspek Kontrol Diri .....	27
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kontrol Diri .....	29

2.3. Motivasi Kerja .....	30
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
2.3.2. Komponen Pokok.....	31
2.3.3. Jenis-jenis Motivasi.....	32
2.3.4. Fungsi Motivasi.....	32
2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	33
2.3.6. Aspek-aspek Motivasi Kerja .....	34
2.4. Penelitian Terdahulu .....	36
2.5. Pengembangan Hipotesis .....	38
2.5.1. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Prokrastinasi .....	38
2.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi .....	41
2.5.3. Pengaruh Kontrol Diri dan Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi .....	42
2.6. Kerangka Konsep Penelitian.....	45
BAB III. METODE PENELITIAN .....	46
3.1. Desain Penelitian .....	46
3.2. Populasi dan Sampel .....	46
3.2.1. Populasi .....	46
3.2.2. Sampel Penelitian .....	47
3.3. Definisi dan Pengukuran Variabel .....	47
3.3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	47
3.3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	50
3.4. Sumber Data dan Teknik .....	53
3.4.1. Sumber Data .....	53
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.5. Pengukuran dan Instrumen Penelitian .....	54
3.5.1. Uji Validitas.....	54
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	55
3.6. Metode Analisis Data.....	56

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	58
4.1. Profil Obyek Penelitian.....	58
4.1.1. Profil Umum BPJS Ketenagakerjaan .....	58
4.1.2. Profil BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus.....	59
4.1.3. Jumlah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus.....	61
4.2. Analisis Deskriptif .....	62
4.2.1. Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	65
4.3.1. Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	65
4.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
4.3.3. Persamaan Regresi.....	67
4.3.4. Uji Linearitas .....	67
4.3.5. Uji Multikolinearitas .....	68
4.3.6. Uji t parsial .....	69
4.3.7. Uji F Simultan .....	70
4.3.8. Pengujian Hipotesis.....	71
4.4. Pembahasan.....	72
4.4.1. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Prokrastinasi .....	72
4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi .....	73
4.4.3. Pengaruh Kontrol Diri dan Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi.....	74
BAB V. PENUTUP.....	76
5.1. Kesimpulan .....	76
5.2. Saran .....	76
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN.....	82

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Blue Print Awal Skala Prokrastinasi.....	51
Tabel 2. Blue Print Awal Skala Prokrastinasi.....	51
Tabel 3. Blue Print Awal Skala Prokrastinasi.....	52
Tabel 4. Rincian Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus.....	61
Tabel 5. Deskripsi Data Penelitian.....	62
Tabel 6. Norma Kategorisasi .....	63
Tabel 7. Kategorisasi Skor Kontrol Diri .....	64
Tabel 8. Kategorisasi Skor Motivasi Kerja .....	64
Tabel 9. Kategorisasi Skor Prokrastinasi .....	64
Tabel 10. Hasil Uji Linearitas .....	68
Tabel 11. Hasil Uji t parsial .....	69
Tabel 12. Hasil Uji F Simultas.....	70

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian .....	45
Gambar 2. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus .....	60
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	66

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Skala Penelitian .....	83
Lampiran 2. Hasil Analisis Data Penelitian .....	87
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	102

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **Pengaruh Kontrol Diri dan Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri dan motivasi kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan. Subjek dalam penelitian adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus sebanyak 55 orang.

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala model *Summated Rating Method* dengan cara subyek diminta memilih salah satu dari alternatif-alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subyek. Analisis data penelitian ini dengan menggunakan metode statistik parametrik dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*) dengan bantuan SPSS 25 for windows.

Berdasarkan hasil analisis data didapat hasil koefisien korelasi (R) antara variabel kontrol diri dan motivasi kerja dengan prokrastinasi diperoleh skor  $R=0,590$ . Hasil analisis juga menunjukkan koefisien determinan  $R^2=0,348$  dengan  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ). Variabel kontrol diri dan motivasi kerja diprediksi memberikan pengaruh sebesar 34,8%.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kontrol diri dan motivasi kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus. Selain itu, hasil analisis dari tiap variabel untuk variabel kontrol diri dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel prokrastinasi dan untuk variabel motivasi kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel prokrastinasi yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah perilaku prokrastinasi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin tinggi perilaku prokrastinasi.

Kata kunci : kontrol diri, motivasi kerja, prokrastinasi, karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah suatu badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang/jasa terletak di suatu bangunan fisik pada lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya, serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas risiko bisnis atau usaha. Selain itu, sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan mempunyai fungsi essensial untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia, yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain, contohnya fungsi personalia sebagai salah satu fungsi perusahaan yang berhubungan erat dengan fungsi produksi.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam Pasal 1 Angka 1 dijelaskan bahwa : “perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan

yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

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).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan besar dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Karyawan menjadi salah satu aset yang utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja.

BPJS Ketenagakerjaan adalah salah satu perusahaan atau institusi yang bergerak dibidang jasa berupa Jaminan Sosial bagi karyawan tentunya membutuhkan sumber daya manusia berkualitas agar dapat memberikan layanan secara maksimal kepada publik. Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, tidaklah mengherankan apabila terjadi pemberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan ini, agar dapat diperoleh karyawan yang handal, mampu bersaing, mampu bekerja secara efisien, memiliki kompetensi, dan berintegritas tinggi. Sasaran pemberdayaan tersebut adalah mengoptimalkan kuantitas dan kualitas

sumber daya manusia melalui peningkatan sumber daya manusia yang produktif dan kompetitif untuk mendukung perkembangan yang ada (Ibrahim, 2003).

Konsep sumber daya manusia berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama seperti disiplin, kesungguhan, motivasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi, tanpa mengesampingkan ketrampilan kerja yang dimilikinya (Anoraga, 2001). Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam kinerjanya ketika dihadapkan pada tugas-tugasnya. Seorang karyawan yang bekerja efisien akan menunjukkan perilaku seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, tidak melakukan pekerjaan yang semacam, serta merubah pekerjaan rutin atau pekerjaan yang memakai otak menjadi pekerjaan otomatis, yang semuanya itu menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu (Anoraga, 2001). Hal ini mencerminkan bahwa seorang karyawan yang mampu bekerja secara efisien akan menunjukkan perilaku menghargai waktu.

Menurut Anoraga (2009), seorang karyawan yang memiliki perilaku menghargai waktu akan mampu bekerja secara efisien. Efisien diartikan sebagai cermat dan tidak membuang-buang waktu. Pedoman bekerja yang efisien diantaranya seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, serta membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika. Hal ini menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu. Oleh karena itu, perilaku yang tidak efisien dalam

menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi suatu tugas yang disebut dengan prokrastinasi (Ghufron dan Rini, 2010).

Menurut Kurniawati dan Astuti (2008), jika seseorang karyawan melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaan karyawan tersebut akan terus menumpuk sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, padahal pekerjaan tersebut telah tertunda.

Berdasarkan hasil observasi pada beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus. Mereka menunda pekerjaan karena menganggap bahwa pekerjaan itu bisa dikerjakan dan diselesaikan diakhir ketika sudah mendekati *deadline*. Hal ini mengakibatkan hambatan dalam mengalokasikan waktu kerja dan penugasan kerja. Seperti ketika ada permintaan tugas yang harus dikerjakan dari kantor wilayah atau kantor pusat untuk pemenuhan data atau rekonsiliasi iuran yang sudah ditentukan *deadline* akhir, tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tersebut mendekati akhir *deadline*, tidak dikerjakan sedikit – sedikit dari awal akibatnya pada saat sudah *deadline* tugas-tugas yang diberikan dari kantor wilayah atau kantor pusat tidak selesai. Selain itu ada juga yang berkaitan dengan operasional, ketika ada perabot atau mesin kantor yang rusak tidak segera diperbaiki, ketika akan digunakan lagi ternyata tidak bisa karena tidak secepatnya diperbaiki. Hal tersebut menyebabkan beberapa pekerjaan menjadi terkendala.

Menurut Burka dkk (dalam Ghufron dan Rini, 2010), menyatakan bahwa *prokrastinator* memandang tugas sebagai sesuatu yang berat dan tidak menyenangkan. Oleh karena itu, seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya secara memadai sehingga menunda-nunda menyelesaikan tugas tersebut. Fenomena prokrastinasi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif terhadap para karyawan.

Steel (2007) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah menunda dengan sengaja kegiatan yang diinginkan walaupun individu mengetahui bahwa perilaku menunda dapat menghasilkan dampak buruk. Savira dan Yudi (2013) juga menyatakan 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, antara rencana dan aktualisasi sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan.

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.

Berdasarkan hasil penelitian Green (dalam Ghufron dan Rini, 2010) menemukan aspek-aspek pada diri individu yang mempengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi salah satunya rendahnya

kontrol diri. Kontrol diri diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif (Ghufron dan Rini, 2010).

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, disebutkan bahwa prokrastinasi dapat disebabkan oleh kontrol diri yang rendah (Ghufron dan Rini, 2010). Sebuah hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2015) tentang “Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir” menyebutkan bahwa 56,7% orang memiliki prokrastinasi tinggi hingga sangat tinggi, sedangkan 60% orang memiliki *self-control* (kontrol diri) rendah hingga sangat rendah. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, maka sangat penting untuk mempertimbangkan faktor kontrol diri sebagai suatu faktor yang memiliki keterkaitan dengan prokrastinasi kerja.

Calhoun dan Acocella (dalam Ghufron, 2011) mendefinisikan kontrol diri (*self control*) sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Goldfried dan Merbaum mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan.

Penelitian lain menyebutkan bahwa prokrastinasi disebabkan adanya dorongan atau motivasi yang rendah. Penelitian tersebut dilakukan oleh Nurma

Etika Sari (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif sebesar 63,6% terhadap perilaku prokrastinasi kerja karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, maka sangat penting untuk mempertimbangkan faktor motivasi kerja sebagai suatu faktor yang memiliki keterkaitan dengan prokrastinasi kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurma Etika Sari, salah satu yang menjadi faktor seseorang melakukan prokrastinasi adalah karena motivasi yang rendah. 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.

Salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi karyawan merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan kinerja. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang perilaku prokrastinasi ditambah dengan beberapa informasi yang didapat dari observasi lapangan yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus, peneliti memberikan simpulan sementara bahwa ada permasalahan pada karyawan yang cenderung mengalami perilaku prokrastinasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kontrol diri dan motivasi kerja dengan perilaku prokrastinasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adanya masalah prokrastinasi (perilaku menunda-nunda pekerjaan pada karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus dipengaruhi oleh kontrol diri dan motivasi kerja karyawan.

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kontrol diri berpengaruh terhadap perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kudus?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kudus?
3. Apakah kontrol diri dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Selaras dengan pertanyaan penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kontrol diri terhadap prokrastinasi
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prokrastinasi
3. Untuk menganalisis pengaruh kontrol diri dan motivasi kerja terhadap prokrastinasi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan pemikiran, wawasan dan pengetahuan terutama untuk keilmuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kontrol diri, motivasi kerja dan perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan pemahaman pada karyawan pentingnya kontrol diri dan motivasi kerja sehingga dapat meminimalisir kecenderungan perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Prokrastinasi**

##### **2.1.1. Pengertian Prokrastinasi**

Istilah prokrastinasi ini pertamakali dicetuskan oleh Brounw dan Holtzman pada tahun 1967 (Ferrari, dkk, 1995). Istilah ini berakar dari bahasa latin “*procrastinare*” yang berarti menunda sampai hari berikutnya. Seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk menunda atau tidak segera memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan, atau tugas disebut sebagai seorang yang melakukan prokrastinasi. Istilah prokrastinasi digunakan untuk menggambarkan sesuatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan sehingga seseorang gagal menyelesaikan tugas-tugas tersebut tepat pada waktunya (Zakiyah, 2008).

Menurut Silver (Ghufron, 2003) 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 menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut membuat mereka gagal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Ellis dan Knaus (Ghufron dan Rini, 2010) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah kebiasaan penundaan yang bertujuan dan proses penghindaran tugas yang sebenarnya tidak perlu dilakukan. Hal ini terjadi karena

adanya ketakutan akan gagal dan pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar. Penundaan yang telah menjadi respon tetap atau kebiasaan dapat dipandang sebagai suatu *trait* prokrastinasi.

Prokrastinasi memang selalu berkaitan dengan penundaan tugas. Berdasarkan manifestasi perilaku yang tampak pada penundaan, Ferrari (1995:72) menyatakan bahwa prokrastinasi adalah (a) selalu berkaitan dengan penundaan dan ketidaktepatan waktu dalam rencana maupun tindakan, (b) merupakan ketidaksesuaian antara rencana dan tindakan, (c) berkaitan dengan pemilihan prioritas tindakan atau aktivitas yang dianggap penting oleh individu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai prokrastinasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prokrastinasi adalah suatu tindakan menunda atau tidak segera memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan, atau tugas karena adanya ketakutan akan gagal dan pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar. Penundaan tersebut membuat mereka gagal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

### **2.1.2. Komponen Prokrastinasi**

Milgram (Ferrari et al, 1995:11-12) memandang prokrastinasi dari segi yang lebih luas dan sistematis, yang menekankan empat komponen penting dari prokrastinasi, yaitu :

a. Serangkaian perilaku penundaan

Suatu penundaan dapat dikategorikan sebagai prokrastinasi ketika penundaan tersebut dilakukan berulang-ulang oleh individu. Penundaan ini

akan terlihat sebagai serangkaian perilaku yang memiliki pola dan tahapan-tahapan tertentu. Penundaan ini meliputi penundaan untuk mulai mengerjakan tugas dan penundaan untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas apabila sudah mulai sebelumnya. Silver (Ferrari, 1995:6) menyatakan bahwa individu hanya menunda tugas melewati waktu optimal yang seharusnya dimulai agar tugas dapat diselesaikan secara optimal ataupun apabila sudah dikerjakan tidak diselesaikan sampai tuntas melainkan ditunda.

b. Menghasilkan perilaku di bawah standar

Prokrastinasi akan memaksa individu untuk menyelesaikan tugas di saat terakhir sehingga hasilnya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan orang lain maupun standar individu sendiri. Silver (Ferrari, 1995:6) menyatakan bahwa individu yang melakukan prokrastinasi kehilangan kesempatan suatu tugas dapat diselesaikan secara optimal dan sukses. Keterlambatan dan kegagalan dalam menyelesaikan tugas seringkali mewarnai kehidupan individu yang menunda. Prokrastinator kesulitan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya sehingga sering terlambat dan gagal memenuhi batas waktu tersebut, baik yang ditentukan oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan oleh individu sendiri. Ketepatan waktu merupakan sesuatu hal yang sangat sulit dicapai oleh seorang prokrastinator.

c. Melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan penting untuk dilakukan oleh individu

Prokrastinasi dilakukan pada tugas-tugas yang menurut individu penting untuk dilakukan atau bisa disebut sebagai tugas primer. Tugas primer adalah tugas yang seharusnya dilakukan dan lebih di prioritaskan dibandingkan tugas-tugas yang lain. Tugas primer juga di karakterisasikan oleh adanya batas waktu pengerjaan tugas.

d. Menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan

Prokrastinator mengalami kegelisahan ketika memikirkan tugas-tugas yang dihadapi, mempersiapkan program atau rencana untuk menyelesaikan tugas, dan ketika menghadapi tugas tersebut secara nyata. Ketidaknyamanan akan terus berlanjut ketika individu melakukan prokrastinasi. Kecemasan dan kegelisahan akan mewarnai kehidupan seorang prokrastinator.

Lain halnya dengan Ferrari (1995:8) yang hanya melihat prokrastinasi dari komponen moral. Ferrari menyatakan bahwa seorang prokrastinator merasa bersalah atas penundaannya terhadap sesuatu yang seharusnya dikerjakannya. Hal ini menunjukkan bahwa prokrastinasi merupakan perilaku yang tidak diinginkan dan perilaku yang tidak menguntungkan.

Berdasarkan uraian di atas, komponen-komponen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komponen-komponen dari Milgram, yaitu serangkaian perilaku penundaan, menghasilkan perilaku di bawah standar, melibatkan sejumlah tugas yang dipersepsikan penting untuk dilakukan oleh individu, dan menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan. Hal ini dengan pertimbangan komponen-komponen prokrastinasi yang dikemukakan oleh

Milgram adalah yang lebih umum, tidak mengacu pada bidang tertentu, dan lebih tepat digunakan pada karyawan.

### 2.1.3. Ciri-ciri Prokrastinator

Prokrastinasi sebagai suatu perilaku penundaan mempunyai karakteristik. Menurut Burka & Yuen (1983:16) seorang prokrastinator memiliki karakteristik-karakteristik tertentu, yang disebut sebagai “kode prokrastinasi”. Kode prokrastinasi ini merupakan cara berpikir yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yang dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang tidak realistis sehingga menyebabkannya memperkuat prokrastinasi yang dilakukannya, meskipun mengakibatkan frustrasi. Kode-kode prokrastinasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kurang percaya diri

Individu yang menunda biasanya berjuang dengan perasaannya yang kurang percaya diri dan kurang menghargai diri sendiri. Individu yang demikian ini kemungkinan ingin berada pada penampilan yang bagus sehingga menunda. Prokrastinator merasa tidak sanggup menghasilkan sesuatu dan terkadang menahan ide-ide yang dimilikinya karena takut tidak diterima orang lain.

b. Perfeksionis

Prokrastinator merasa bahwa segala sesuatunya itu harus sempurna. Lebih baik menunda daripada bekerja keras dan mengambil resiko kemudian

dinilai gagal. Prokrastinator akan menunggu sampai dirasa saat yang tepat bagi dirinya untuk bertindak agar dapat memperoleh hasil yang sempurna.

c. Tingkah laku menghindari

Prokrastinator menghindari tantangan. Segala sesuatu yang dilakukannya, bagi prokrastinator seharusnya terjadi dengan mudah dan tanpa usaha.

Ferrari (1995:72-83) juga mengemukakan mengenai karakteristik yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yaitu :

a. Pikiran irasional

Pikiran irasional yang dimiliki oleh seorang prokrastinator ini tampak jelas dari ketidakefisiennya dalam mengerjakan sesuatu.

b. Takut gagal

Seorang prokrastinator yang takut gagal biasanya memiliki standar yang lebih tinggi daripada kemampuannya sehingga menyebabkannya khawatir dan memilih untuk menunda daripada gagal.

c. Tingkah laku menghindari

Tingkah laku yang nampak jelas dari prokrastinator adalah menghindari tugas-tugas yang dirasa penting dan lebih memilih mengerjakan tugas yang lebih menyenangkan.

Tokoh lain yang juga mengemukakan mengenai karakteristik yang dimiliki oleh seorang prokrastinator adalah Green (1982:638). Green menyatakan bahwa seorang prokrastinator seringkali terlambat dan menunda mengerjakan maupun menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri seorang prokrastinator adalah kurang percaya diri, perfeksionis, dan kecenderungan memiliki tingkah laku menghindari.

#### 2.1.4. Jenis-jenis prokrastinasi

Banyak ahli yang membedakan prokrastinasi berdasarkan manfaat dan tujuan melakukannya. Ferrari (1995:12) membagi prokrastinasi menjadi dua jenis yaitu :

a. Prokrastinasi bertujuan (*Functional Procrastination*)

Prokrastinasi yang dilakukan dalam mengerjakan tugas, yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat. Prokrastinasi yang demikian ini dapat berdampak positif bagi individu yang melakukannya.

b. Prokrastinasi tanpa tujuan (*Dysfunctional Procrastination*)

Penundaan yang dilakukan tidak bertujuan dan berakibat buruk terhadap performansi individu serta menimbulkan masalah. Ada dua bentuk *Dysfunctional Procrastination*, yaitu :

1) *Decisional Procrastination*

Suatu penundaan dalam mengambil suatu keputusan. Bentuk prokrastinasi ini merupakan awal dari pikiran untuk menunda melakukan suatu tindakan dalam menghadapi situasi yang dipersepsikan penuh dengan tekanan bagi individu.

Prokrastinasi dilakukan sebagai suatu bentuk coping yang digunakan untuk menyesuaikan diri dalam mengambil keputusan di situasi penting. Prokrastinasi jenis ini terjadi akibat kegagalan dalam memahami tugas yang kemudian menimbulkan konflik dalam diri individu, sehingga akhirnya seseorang menunda untuk memutuskan sesuatu. *Decisional Procrastination* berhubungan dengan kelupaan, kegagalan proses kognitif, akan tetapi tidak berkaitan dengan kurangnya tingkat intelegensi individu.

2) *Behavioral procrastination* atau *avoidance procrastination*

Suatu penundaan dalam perilaku tampak. Penundaan dilakukan sebagai suatu cara untuk menghindari tugas yang dirasa tidak menyenangkan dan sulit untuk dilakukan. Prokrastinasi dilakukan untuk menghindari kegagalan dalam menyelesaikan suatu tugas, yang akan mendatangkan penilaian negatif tentang dirinya atau mengancam harga dirinya, sehingga individu menunda untuk melakukan sesuatu yang nyata berhubungan dengan tugasnya. Penghindaran dalam prokrastinasi jenis ini berhubungan dengan presentasi diri, keinginan untuk menjauhkan diri dari tugas yang menantang dan impulsivitas. Penundaan ini merupakan kecenderungan umum untuk menunda tugas sehari-hari, yang kemudian penundaan ini akan meluas ke bidang kehidupan lainnya.

Jenis prokrastinasi dalam penelitian ini adalah prokrastinasi yang disfungsional. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan jenis prokrastinasi ini membawa dampak negatif pada performansi individu.

### 2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Salah satu ciri budaya modern adalah pentingnya efisiensi waktu. Perubahan teknologi yang semakin canggih menuntut adanya perubahan pada perilaku manusia, yang menjadi penentu kemajuan suatu bangsa. Kenyataan dilapangan seringkali ditemukan ketidaksiapan akan tuntutan ini. Ketidaksiapan tugas, kemalasan ataupun terlalu banyaknya hal yang harus diselesaikan menjadi alasan seseorang untuk melakukan prokrastinasi (Rachmahana, 2002:132).

Hardjana (1994:56) mengemukakan bahwa seorang individu yang menjadi pelaku prokrastinasi seringkali berkata, “Aku pasti akan mengerjakan itu, tetapi bukan hari ini melainkan besok”. Namun pada kenyataannya seringkali ditemukan besok tetap tinggal besok sedangkan kerja tetap tidak tersentuh, tidak tertangani atau tidak terkerjakan.

Menurut Burka & Yuen (1983:11-17) faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi tidak hanya dari dalam diri individu (internal), tetapi juga faktor-faktor yang berasal dari luar (eksternal).

#### a. Faktor eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari luar mempunyai pengaruh terhadap persepsi dan reaksi seseorang, termasuk mengenai prokrastinasi. Faktor lingkungan yang mempengaruhi individu yang seharusnya diperhatikan antara lain adalah :

##### 1) Pemberontakan terhadap kontrol dari figur otoritas

Figur orang yang punya otoritas dapat juga meninggalkan akibat yang berkelanjutan pada kemampuan individu untuk melakukan sesuatu.

Prokrastinasi bisa menjadi sebuah cara untuk mengembalikan rasa kontrol pada dirinya dengan terlambat mengerjakan tugas atau bahkan tidak mengerjakannya sama sekali.

2) Pengalaman dalam suatu kelompok

Pengalaman pada kelompok di masa lampau individu, dapat mempunyai pengaruh yang kuat pada kepercayaan dirinya. Lama setelah tahun-tahun sekolah berlalu, banyak orang dewasa yang masih berpikir tentang dirinya dalam kerangka sebagai anak-anak, termasuk mengenai prokrastinasi yang dilakukannya.

3) Model-model sukses maupun kegagalan

Orang tua, guru, tetangga, saudara, dan orang-orang di sekitar individu saat dirinya tumbuh merupakan model bagi individu untuk melakukan prokrastinasi (Burka & Yuen, 1983:84).

b. Faktor internal

Burka & Yuen menyatakan bahwa kondisi emosional yang ada pada seorang individu menyebabkannya melakukan prokrastinasi. Kontrol Diri (*Self control*), *Self esteem*, *perfeksionisme*, dan *self monitoring* dapat mempengaruhi prokrastinasi. Prokrastinasi juga digunakan sebagai strategi untuk melindungi diri dari ketakutan-ketakutan yang mendasar akan ancaman-ancaman tersebut, yaitu *fear of failure*, *fear of success*, *fear of losing the battle*, *fear of attachment*, dan *fear of separation*. Apapun jenis ketakutan dasar yang dimiliki seorang individu akan membuatnya merasa

“aman” dengan menunda hal-hal tertentu. Berikut ini uraian lima ketakutan dasar yang dikemukakan oleh Burka & Yuen, yaitu:

1) *Fear of failure*

*Fear of failure* dapat diartikan sebagai adanya kekhawatiran yang berlebihan terhadap kemungkinan terjadinya kegagalan. Faktor ini melibatkan adanya faktor kognitif seperti berpikir bahwa tidak melakukan sesuatu adalah lebih baik daripada melakukan dan gagal, adanya harapan yang terlalu tinggi pada dirinya sehingga khawatir akan kemungkinan tidak dapat memenuhi harapan tersebut, dan lebih baik tidak melakukan daripada membiarkan orang lain tahu akan kekurangan dirinya.

2) *Fear of success*

*Fear of success* adalah adanya ketakutan akan akibat yang mungkin didapat dari keberhasilan yang dicapai. Faktor ini melibatkan hal-hal seperti khawatir bahwa sukses akan mendatangkan tuntutan yang lebih besar, khawatir akan dijauhi apabila berhasil ataupun menyakiti orang lain apabila berhasil, dan merasa tidak pantas mendapatkan keberhasilan.

3) *Fear of losing the battle*

*Fear of losing the battle* dapat diartikan sebagai adanya suatu kekhawatiran yang berlebihan akan kehilangan kontrol terhadap dirinya. Hal-hal yang ditentukan oleh orang lain (seperti batas waktu, aturan-aturan) dilihat sebagai suatu usaha menghilangkan kontrol tersebut.

4) *Fear of attachment*

*Fear of attachment* menunjukkan adanya kekhawatiran akan menjadi terkungkung, terbatas apabila individu membiarkan orang lain menjalin hubungan yang dekat dengannya.

5) *Fear of separation*

*Fear of separation* adalah pada saat seorang individu merasa terlalu khawatir akan menjadi sendirian. Prokrastinasi memberikan indikasi pada orang lain bahwa individu membutuhkan bantuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dilihat bahwa banyak hal yang dapat mendukung dan mempengaruhi terjadinya prokrastinasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah faktor internal dan faktor eksternal.

#### **2.1.6. Aspek – aspek Prokrastinasi**

Prokrastinasi kerja sebagai suatu fenomena yang kompleks, memiliki berbagai macam aspek yang mencerminkan perilaku penundaan tersebut. Berikut aspek - aspek prokrastinasi kerja (Ferrari, dkk, 1995) :

a. Penundaan untuk memulai ataupun menyelesaikan tugas

Adanya penundaan untuk memulai atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Prokrastinator sadar bahwa tugas yang dihadapi harus segera diselesaikan dan hal tersebut penting bagi dirinya, akan tetapi cenderung menunda untuk memulai mengerjakannya atau menunda untuk menyelesaikan tugas hingga tuntas.

b. Kelambanan dalam mengerjakan tugas

Prokrastinator memerlukan waktu lebih lama dari waktu yang dibutuhkan orang lain pada umumnya dalam menyelesaikan tugas, pandangan yang tidak realistis pada keterbatasan kemampuan atau waktu (Rizvi, dkk, 1997). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Burka dan Yuen (1983) yang menyebutkan adanya aspek irrasional yang dimiliki oleh prokrastinator. Prokrastinator berkeyakinan bahwa tugas harus diselesaikan dengan sempurna, sehingga prokrastinator merasa lebih aman jika tidak segera menyelesaikan tugas atau pekerjaan, karena prokrastinator berkeyakinan hal tersebut akan memberikan hasil yang maksimal.

c. Kesenjangan antara rencana dan kinerja aktual

Prokrastinator memiliki kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya sehingga menyebabkan keterlambatan maupun kegagalan dalam menyelesaikan tugas. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi deadline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana – rencana yang telah dia tentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk memulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah ia tentukan sendiri, akan tetapi ketika saatnya tiba ia tidak melakukannya sesuai dengan rencana, sehingga menyebabkan keterlambatan maupun kegagalan untuk menyelesaikan tugas secara memadai.

d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan

Prokrastinator lebih memilih mengerjakan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan. Prokrastinator cenderung menggunakan waktu yang dimiliki untuk aktivitas yang bersifat hiburan seperti membaca (koran, majalah atau buku cerita lainnya), jalan – jalan, ngobrol, mendengarkan musik, menonton film, minum atau makan – makanan kecil.

Berdasarkan aspek – aspek di atas, peneliti menggunakan ke-empat aspek tersebut di atas untuk menyusun skala prokrastinasi kerja.

## **2.2. Kontrol Diri**

### **2.2.1 Pengertian Kontrol Diri**

Pakar psikologi kontrol diri, Lazarus (dalam Thalib, 2010:107) menjelaskan bahwa kontrol diri menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun guna meningkatkan hasil dan tujuan tertentu sebagaimana yang diinginkan. Selanjutnya, secara sederhana Gleitman (Thalib, 2010:107) mengatakan bahwa kontrol diri merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dilakukan tanpa terhalangi baik oleh rintangan maupun kekuatan yang berasal dari dalam individu. Jadi, kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan membuat

keputusan dan mengambil langkah tindakan yang efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan.

Menurut Kartono (1987: 441) kontrol diri adalah mengatur sendiri tingkah laku yang dimiliki. Menurut Ghufron (2011: 21) kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu konform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya.

Calhoun dan Acocella (dalam Ghufron, 2011: 22) mendefinisikan kontrol diri (*self control*) sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Goldfried dan Merbaum mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan.

Synder dan Gangestad (dalam Ghufron, 2011: 22) mengatakan bahwa konsep mengenai kontrol diri secara langsung sangat relevan untuk melihat hubungan antara pribadi dengan lingkungan masyarakat dalam mengatur kesan

masyarakat yang sesuai dengan isyarat situasional dalam bersikap dan berpendirian yang efektif.

Menurut Mahoney dan Thoresen (dalam Ghufron, 2011: 22) kontrol diri merupakan jalinan yang secara utuh (*integrative*) yang dilakukan individu terhadap lingkungannya. Individu dengan kontrol diri tinggi sangat memerhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi. Individu cenderung akan mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang dibuat perilakunya lebih responsif terhadap petunjuk situasional, lebih fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, bersikap hangat dan terbuka.

Ketika berinteraksi dengan orang lain, seseorang akan berusaha menampilkan perilaku yang dianggap paling tepat bagi dirinya, yaitu perilaku yang dapat menyelamatkan interaksinya dari akibat negatif yang disebabkan karena respons yang dilakukannya. Kontrol diri diperlukan guna membantu individu dalam mengatasi kemampuannya yang terbatas dan mengatasi berbagai hal yang merugikan yang mungkin terjadi yang berasal dari luar. Calhoun dan Acocella (dalam Ghufron, 2011:23), mengemukakan dua alasan yang mengharuskan individu mengontrol diri secara kontinu. Pertama, individu hidup bersama kelompok sehingga dalam memuaskan keinginannya individu harus mengontrol perilakunya agar tidak mengganggu kenyamanan orang lain. Kedua, masyarakat mendorong individu untuk secara konstan menyusun standar yang lebih baik bagi dirinya. Ketika berusaha memenuhi tuntutan, dibuatkan

pengontrolan diri agar dalam proses pencapaian standar tersebut individu tidak melakukan hal-hal yang menyimpang.

Shaw dan Cunstanzo (dalam Ghufron, 2011: 25) mengemukakan bahwa dalam mengatur kesan ada beberapa elemen penting yang harus diperhatikan, yaitu konsep diri dan identitas sosial. Asumsi dalam teori membentuk kesan bahwa seseorang termotivasi untuk membuat dan memelihara harga diri setinggi mungkin sehingga harus berusaha mengatur kesan diri, sedemikian rupa untuk menampilkan identitas sosial yang positif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memantau dan mengatur suatu identitas dalam penampilannya terhadap orang lain. Ini berarti agar dapat mengatur kesan, seseorang harus memiliki konsep diri terlebih dahulu. Selanjutnya dapat menampilkan dirinya sesuai dengan situasi interaksi sosial sehingga terbentuk identitas sosialnya.

Motivasi individu untuk mengatur kesan akan menguat apabila berada dalam situasi yang melibatkan tujuan-tujuan penting, seperti mengharapkan persetujuan atau imbalan materi. Selain itu, menurut Leary dan Kowalsky (dalam Ghufron, 2011:25) juga apabila individu merasa tergantung kepada orang lain yang berkuasa untuk mengatur dirinya. Kondisi-kondisi seperti itu merupakan kondisi penekanan (*pressure condition*) bagi individu sehingga individu cenderung akan mengatur tingkah lakunya agar memberi kesan positif.

Menurut Gottfredson & Hirschi (dalam Santi Praptiani, 2013 volume 1 nomor 1) kontrol diri merupakan pengendalian diri yang bersifat unidemential merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan emosi, dorongan-dorongan dari dalam dirinya untuk mengatur proses-proses fisik, psikologis,

perilaku dalam menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang positif agar dapat diterima dalam lingkungan sosial dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal keluarga, teman, kualitas keyakinan dan spiritual, tingkat pendidikan, pekerjaan, sosial ekonomi dan status pernikahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kontrol diri dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna, yaitu melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Semakin tinggi kontrol diri semakin intens pengendalian terhadap tingkah laku.

### **2.2.2. Aspek aspek Kontrol Diri**

Averill (dalam Ghufron, 2011:29-31) menyebut kontrol diri dengan sebutan kontrol personal yaitu mengontrol perilaku (*behavior control*), mengontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decesional control*).

#### **1) Mengontrol perilaku (*Behavior Control*)**

Kontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respons yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini diperinci menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) dan kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan

siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan. Apakah dirinya sendiri atau aturan perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu mencegah atau menjauhi stimulus, menempatkan tenggang waktu di antara rangkaian stimulus yang sedang berlangsung, dan membatasi intensitasnya.

2) Mengontrol kognitif (*Cognitive control*)

Kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri atas dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dengan informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memerhatikan segi-segi positif secara subjektif.

3) Mengontrol keputusan (*Decisional control*)

Mengontrol keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi, baik

dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Menurut Block dan Block ada tiga jenis kualitas kontrol diri yaitu *over control*, *under control*, dan *appropriate control*. *Over control* merupakan kontrol diri yang dilakukan oleh individu secara berlebihan yang menyebabkan individu banyak menahan diri dalam bereaksi terhadap stimulus. *Under control* merupakan suatu kecenderungan individu untuk melepaskan impulsivitas dengan bebas tanpa perhitungan yang matang. Sementara *appropriate control* merupakan kontrol individu dalam upaya mengendalikan impuls secara tepat.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri**

Sebagaimana faktor psikologis lainnya, kontrol diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besarnya faktor-faktor yang memengaruhi kontrol diri ini terdiri dari faktor internal (dari diri individu) dan faktor eksternal (lingkungan individu).

#### **1) Faktor Internal**

Menurut Newman (dalam Ghufon, 2011:32) faktor internal yang ikut andil terhadap kontrol diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan mengontrol diri seseorang itu.

#### **2) Faktor eksternal**

Menurut Hurlock (dalam Ghufon, 2011:32) faktor eksternal ini di antaranya adalah lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama

orang tua menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang. Hasil penelitian Nasichah (dalam Ghufron, 2011:32) menunjukkan bahwa persepsi remaja terhadap penerapan disiplin orang tua yang semakin demokratis cenderung diikuti tingginya kemampuan mengontrol dirinya. Oleh sebab itu, bila orang tua menerapkan sikap disiplin kepada anaknya secara intens sejak dini, dan orang tua tetap konsisten terhadap semua konsekuensi yang dilakukan anak bila ia menyimpang dari yang sudah ditetapkan, maka sikap kekonsistensian ini akan diinternalisasi anak dan kemudian akan menjadi kontrol diri baginya.

### **2.3. Motivasi Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Selain itu Malayu S.P. Hasibuan (2001) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut A. Manullang dan Marihot Manulang (2004) dengan mengutip pendapat The Liang Gie menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain,

dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005:175).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai motivasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.3.2. Komponen Pokok**

Menurut Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

### **2.3.3. Jenis – Jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif),

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

### **2.3.4. Fungsi Motivasi**

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat

Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

2. Menentukan arah perbuatan

Yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

3. Menyeleksi perbuatan

Yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### **2.3.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagan (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

#### **2.3.6. Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014) aspek – aspek motivasi kerja karyawan yaitu

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas – aktivitas kerja yang sesuai dengan pola – pola tertentu, keputusan – keputusan, peraturan – peraturan dan norma – norma yang

telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas, dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari 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, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang 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 melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang

besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek – aspek motivasi kerja adalah :

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang prokrastinasi pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, akan tetapi dengan variabel dan karakteristik subyek serta lokasi penelitian yang bermacam-macam, diantaranya yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2015) dengan judul “*Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT.PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir*” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Persamaan penelitian yaitu dalam penggunaan Prokrastinasi sebagai variabel tergantung. Adapun yang membedakannya dalam penggunaan

variabel bebas dan pengambilan subyek penelitian. Nurhayati menggunakan kontrol diri sebagai variabel bebas dan mengambil *Pegawai PT.PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir* sebagai subyek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan Kontrol diri sebagai variabel bebasnya dan mengambil karyawan BPJS Ketenagakerjaan sebagai subyek penelitian. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa 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%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurma Etika Sari (2019) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi Kerja Karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Persamaan penelitian yaitu dalam penggunaan prokrastinasi sebagai variabel tergantung dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Adapun yang membedakannya dalam pengambilan subyek penelitian. Nurma Etika Sari mengambil Karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri sebagai subyek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan BPJS Ketenagakerjaan sebagai subyek penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Atikah Nurul Hasanah (2017) tentang “Hubungan antara Motivasi Belajar dan Kontrol Diri dengan Prokrastinasi dalam Mengerjakan Skripsi pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman“ memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Persamaan penelitian yaitu dalam penggunaan prokrastinasi sebagai variabel tergantung, kontrol diri sebagai variabel bebas. Adapun yang membedakannya adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dan dalam pengambilan subyek penelitian. Atikah Nurul Hasanah mengambil Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman sebagai subyek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan BPJS Ketenagakerjaan sebagai subyek penelitian. Hasil penelitian menyebutkan bahwa angka  $p = 0,073 > 0,05$  maka tidak ada hubungan antara motivasi belajar dan kontrol diri dengan prokrastinasi dalam mengerjakan skripsi pada mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

## **2.5. Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Prokrastinasi**

Prokrastinasi merupakan salah satu perilaku yang tidak efisien dalam penggunaan waktu. Adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai ketika menghadapi suatu tugas merupakan indikasi dari prokrastinasi (Jackson et al,2003:17). Individu yang melakukan prokrastinasi mempunyai kesulitan untuk

melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sering mengalami keterlambatan, mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun gagal dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan.

Prokrastinasi merupakan suatu fenomena yang secara umum dapat dilakukan oleh siapa saja dan dapat terjadi dalam setiap aspek kehidupan, tidak terkecuali pada seorang karyawan (Burka & Yuen, 1983:4). Karyawan yang melakukan prokrastinasi menunjukkan perilaku seperti sering terlambat dan tidak memiliki manajemen waktu yang baik. Banyak waktu yang terbuang dengan sia-sia, tugas-tugas menjadi terbengkalai dan bahkan bila diselesaikan hasilnya menjadi tidak maksimal. Prokrastinasi dapat menghambat perkembangan potensi yang dimiliki seorang karyawan secara optimal.

Prokrastinasi sebagai suatu perilaku tentunya tidak terlepas dari usaha untuk memahami hal-hal apa saja yang melatarbelakanginya. Menurut Ferrari (1995:88), prokrastinasi itu dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu lingkungan di luar individu dan faktor internal, yaitu kondisi fisik maupun kondisi psikologis individu. Lingkungan di luar individu dapat meliputi kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir dan lingkungan yang pengawasannya rendah.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wolters (2003:179-184) yang menyatakan bahwa kontrol diri dapat mempengaruhi prokrastinasi. Seorang karyawan dengan kontrol diri tinggi kemungkinan untuk melakukan prokrastinasi adalah rendah. Hal ini dikarenakan kontrol diri yang ada dalam dirinya untuk menunjukkan kinerja yang positif tinggi.

Hal demikian diperkuat juga oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kontrol diri, dia akan mampu mengarahkan dirinya sendiri, bahkan menekan ataupun menghambat keinginan yang menurut dirinya tidak bermanfaat. Marvin dan Merbaun (dalam Pramana Atmadja, 2013 Volume XI Nomor 1) berpendapat bahwa kontrol diri secara fungsional didefinisikan sebagai konsep di mana ada atau tidak adanya seseorang memiliki kemampuan untuk mengontrol tingkah lakunya yang tidak hanya ditentukan cara atau tehnik yang digunakan, melainkan juga berdasarkan konsekuensi dari apa yang mereka lakukan. Beberapa ahli mengatakan bahwa kontrol diri merupakan konsep yang diaplikasikan pada analisa pemecahan masalah, kemampuan berfikir dan kreatifitas seseorang. Artinya diri mempunyai tanggung jawab terhadap apa yang diperbuatnya. Ketika seseorang mempunyai kontrol diri yang baik, mampu mengendalikan, menekan stimulus yang memicu emosi, maka orang tersebut tidak akan mengalami gangguan seperti kurangnya percaya diri tersebut.

Rendahnya keyakinan dalam diri mengenai apa yang diinginkan lingkungan kerja terhadap dirinya dan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk berperilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya, yang didukung dengan kurangnya rasa percaya diri, menyebabkan tingginya prokrastinasi pada seorang karyawan yang mempunyai kontrol diri rendah. Hal ini dikarenakan apabila menerima informasi mengenai tuntutan pekerjaan apapun, karyawan tersebut tidak memiliki keyakinan dapat mengerjakannya dengan baik, cenderung acuh tak acuh, dan tidak mempedulikannya sehingga meskipun tuntutan pekerjaan

semakin meningkat, tetap tidak akan mengubah dirinya untuk mengikuti perkembangan yang ada dan dapat menimbulkan prokrastinasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hipotesis pertama dirumuskan sebagai :  $H_1 =$  Ada pengaruh positif antara kontrol diri dengan prokrastinasi

### **2.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi**

Bekerja adalah suatu aktivitas yang melibatkan emosi, pikiran (kognisi) dan psikomotorik. Suatu pekerjaan akan bisa diselesaikan dengan baik apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sehingga, dalam bekerja karyawan harus diberi motivasi dengan berbagai cara. Motivasi karyawan untuk bekerja merupakan kecenderungan untuk menemukan bagian yang berarti, berharga serta untuk mencoba memperoleh manfaat tambahan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Motivasi kerja dibentuk oleh beberapa unsur yang mencakup perencanaan, konsentrasi pada tujuan, kesadaran, pencarian informasi secara aktif, persepsi yang jernih terhadap umpan balik, puas terhadap prestasi kinerja dan tidak cemas

atau takut terhadap kegagalan. Pada kenyataan di lapangan, setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja untuk menghasilkan tujuan yang terkadang harus tertunda atau bahkan bisa tidak terealisasi dengan baik, hal tersebut bisa disebabkan oleh faktor internal atau eksternal.

Faktor eksternal bisa disebabkan oleh beban kerja yang berat, kondisi kerja yang mengganggu aktivitas karyawan. Sedangkan faktor internal bisa disebabkan karena adanya rasa malas, motivasi diri yang rendah, atau mengalami prorastinasi yang kronis. Prokrastinasi terkadang dianggap sebagai suatu hal yang biasa bahkan kita juga tidak sadar bahwa kita telah melakukan prokrastinasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan selalu berusaha memperkecil perilaku prokrastinasi sehingga setiap pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu tanpa harus menunda-nunda. Manajemen waktu yang baik juga diperlukan bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hipotesis pertama dirumuskan sebagai : H2 = Ada pengaruh negatif antara motivasi kerja dengan prokrastinasi.

### **2.5.3. Pengaruh Kontrol Diri dan Motivasi Kerja terhadap Prokrastinasi**

Prokrastinasi berkaitan dengan penundaan tugas. Berdasarkan manifestasi perilaku yang tampak pada penundaan, Ferrari (1995:72) menyatakan bahwa prokrastinasi adalah (a) selalu berkaitan dengan penundaan dan ketidaktepatan waktu dalam rencana maupun tindakan, (b) merupakan ketidaksesuaian antara

rencana dan tindakan, (c) berkaitan dengan pemilihan prioritas tindakan atau aktivitas yang dianggap penting oleh individu.

Karyawan yang melakukan prokrastinasi menunjukkan perilaku seperti sering terlambat dan tidak memiliki manajemen waktu yang baik. Banyak waktu yang terbuang dengan sia-sia, tugas-tugas menjadi terbengkalai dan bahkan bila diselesaikan hasilnya menjadi tidak maksimal. Prokrastinasi dapat menghambat perkembangan potensi yang dimiliki seorang karyawan secara optimal.

Hasil penelitian Wolters (2003:179-184) menyatakan bahwa kontrol diri dapat mempengaruhi prokrastinasi. Kontrol diri merupakan suatu aktivitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna, yaitu melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Semakin tinggi kontrol diri semakin intens pengendalian terhadap tingkah laku.

Seorang karyawan dengan kontrol diri tinggi kemungkinan untuk melakukan prokrastinasi adalah rendah. Hal ini dikarenakan kontrol diri yang ada dalam dirinya untuk menunjukkan kinerja yang positif tinggi.

Ketika seseorang mempunyai kontrol diri yang baik, mampu mengendalikan, menekan stimulus yang memicu emosi, maka orang tersebut tidak akan mengalami gangguan seperti kurangnya percaya diri tersebut. Rendahnya keyakinan dalam diri mengenai apa yang diinginkan lingkungan kerja terhadap dirinya dan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk berperilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya, yang didukung dengan kurangnya rasa

percaya diri, menyebabkan tingginya prokrastinasi pada seorang karyawan yang mempunyai kontrol diri rendah.

Hal ini dikarenakan apabila menerima informasi mengenai tuntutan pekerjaan apapun, karyawan tersebut tidak memiliki keyakinan dapat mengerjakannya dengan baik, cenderung acuh tak acuh, dan tidak mempedulikannya sehingga meskipun tuntutan pekerjaan semakin meningkat, tetap tidak akan mengubah dirinya untuk mengikuti perkembangan yang ada dan dapat menimbulkan prokrastinasi.

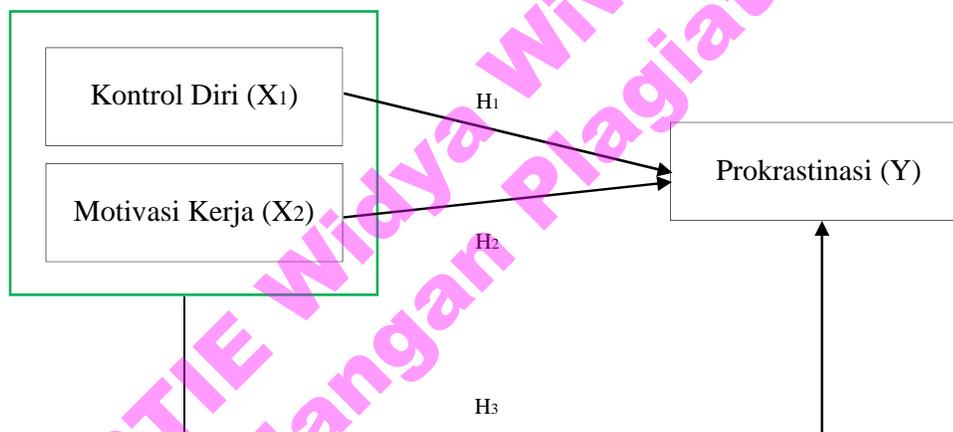
Peneliti mendapatkan beberapa informasi dan melakukan observasi kepada beberapa karyawan dan mendapatkan hasil bahwa ketika karyawan menunda pekerjaannya dan pada akhirnya pekerjaannya tidak terselesaikan tepat waktu atau bahkan terbengkalai itu dikarenakan tidak adanya semangat dalam bekerja dan tidak ada rasa ingin segera menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaannya semakin lama semakin menumpuk. Hal tersebut yang sering terjadi dalam setiap individu ketika menunda pekerjaan karena adanya faktor internal atau faktor dalam diri yaitu tidak adanya pengendalian diri terhadap manajemen waktu dan memiliki motivasi dalam bekerja yang rendah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hipotesis pertama dirumuskan sebagai :  $H_3 =$  Ada pengaruh antara kontrol diri dan motivasi kerja dengan prokrastinasi.

## 2.6. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas.

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka konsep penelitian secara lengkap sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**



Pengaruh antar variabel

- H1 : Pengaruh Kontrol Diri (X1) terhadap Prokrastinasi (Y)
- H2 : Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Prokrastinasi (Y)
- H3 : Pengaruh Kontrol Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Prokrastinasi (Y)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis hubungan kontrol diri dan motivasi kerja dengan prokrastinasi pada karyawan. Penelitian ini akan membuktikan adanya hubungan antar variabel yang sudah ditentukan pada institusi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kudus.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Menurut Azwar (2012) populasi adalah sekumpulan subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian, dengan syarat harus memiliki ciri-ciri karakteristik. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Karakteristik populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus.

### 3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik *nonprobabilitas sampling* dimana *nonprobabilitas sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel (Azwar, 2012). Pengambilan sampel untuk penelitian ini dengan cara *sensus sampling* yaitu pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Azwar, 2012).

### 3.3. Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sesuai dengan judul penelitian, peneliti mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependent (Y).

#### 3.3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Prokrastinasi

Prokrastinasi merupakan perilaku yang tidak menghargai waktu atau perilaku yang menangguhkan suatu tindakan untuk melaksanakan suatu tugas yang akan dilaksanakan pada waktu atau hari lainnya. Prokrastinasi dalam penelitian ini diungkap dengan skala prokrastinasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek prokrastinasi (Ferrari, 1995), yaitu penundaan untuk memulai

ataupun menyelesaikan tugas, kelambanan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan antara rencana dan kinerja aktual, dan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

Tinggi rendahnya skor prokrastinasi pada karyawan dapat diketahui dengan melihat tinggi rendahnya skor yang diperoleh karyawan dalam pengisian skala prokrastinasi. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula prokrastinasi. Semakin rendah skor, maka semakin rendah pula prokrastinasi yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.

## 2. Kontrol Diri

Kontrol diri dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna, yaitu melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Semakin tinggi kontrol diri semakin intens pengendalian terhadap tingkah laku. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun guna meningkatkan hasil dan tujuan tertentu sebagaimana yang diinginkan. Jadi kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar individu. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan membuat keputusan dan mengambil langkah tindakan yang efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan.

Kontrol diri dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala kontrol diri yang disusun berdasarkan komponen-komponen Averill, 1973

(dalam M. Nur Ghufron, 2011:29) yaitu mengontrol perilaku (*behavior control*), mengontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decesional control*).

Tinggi rendahnya skor kontrol diri pada karyawan dapat diketahui dengan melihat tinggi rendahnya skor yang diperoleh karyawan dalam pengisian skala kontrol diri. Semakin tinggi skor skala kontrol diri, maka akan semakin tinggi pula kontrol diripada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala kontrol diri, maka akan semakin rendah pula kontrol diri pada karyawan.

### 3. Motivasi kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005:175).

Motivasi kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek – aspek motivasi kerja menurut Anoraga (2014), yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Tinggi rendahnya skor motivasi kerja pada karyawan dapat diketahui dengan melihat tinggi rendahnya skor yang diperoleh karyawan dalam pengisian skala motivasi kerja. Semakin tinggi skor skala motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor skala motivasi kerja, maka akan semakin rendah pula motivasi kerja pada karyawan.

### **3.3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini berupa kuisioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu kontrol diri, motivasi kerja dan prokrastinasi.

#### **1. Skala prokrastinasi**

Skala ini bertujuan untuk mengukur perilaku prokrastinasi pada karyawan. Skala prokrastinasi ini disusun penulis berdasarkan komponen-komponen dari teori prokrastinasi menurut Milgram (Ferrari et al, 1995) yang terdiri dari empat (4) aspek prokrastinasi yaitu: penundaan untuk memulai ataupun menyelesaikan tugas, kelambanan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan antara rencana dan kinerja aktual, melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

**Tabel 3.1. Blue Print awal Skala Prokrastinasi**

No.	Aspek	Bobot
1.	Penundaan untuk memulai ataupun menyelesaikan tugas	25 %
2.	Kelambanan dalam mengerjakan tugas	25 %
3.	Kesenjangan antara rencana dan kinerja aktual	25 %
4.	Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan	25 %
<b>Jumlah</b>		<b>100 %</b>

Responden diminta untuk memberikan responnya dalam empat kategori jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Alternatif jawaban *Favorable* Sangat Sesuai (SS), = 4 Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Alternatif jawaban *Unfavorable* Sangat Sesuai (SS), = 1 Sesuai (S) = 2, Tidak Sesuai (TS) = 3 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4.

#### 1. Skala kontrol diri

Skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat kontrol diri yang mengungkap tiga aspek yaitu mengontrol perilaku, mengontrol kognitif, mengontrol keputusan.

**Table 3.2. Blue Print awal Skala kontrol diri**

No.	Aspek	Bobot
1.	Mengontrol perilaku	33,3%
2.	Mengontrol kognitif	33,3%
3.	Mengontrol keputusan	33,3%
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>

Responden diminta untuk memberikan responnya dalam empat kategori jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Alternatif jawaban *Favorable* Sangat Sesuai (SS), = 4 Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Alternatif jawaban *Unfavorable* Sangat Sesuai (SS), = 1 Sesuai (S) = 2, Tidak Sesuai (TS) = 3 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4.

## 2. Skala motivasi kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat motivasi kerja yang mengungkap lima aspek yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

**Table 3.3. Blue Print awal Skala motivasi kerja**

No.	Aspek	Bobot
1.	Adanya kedisiplinan dari karyawan	20%
2.	Imajinasi tinggi dan daya kombinasi	20%
3.	Kepercayaan diri	20%
4.	Daya tahan terhadap tekanan	20%
5.	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	20%
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>

Responden diminta untuk memberikan responnya dalam empat kategori jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Alternatif jawaban *Favorable* Sangat Sesuai (SS), = 4 Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Alternatif jawaban

*Unfavorable* Sangat Sesuai (SS), = 1 Sesuai (S) = 2, Tidak Sesuai (TS) = 3 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4.

### **3.4. Sumber Data dan Teknik**

#### **3.4.1. Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Merupakan data yang langsung didapat di lapangan, tidak melalui sumber tertulis atau literatur. Data primer yang dibutuhkan adalah mengenai kontrol diri dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan prokrastinasi sebagai variabel tergantung. Data yang diperoleh dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kudus adalah data primer dengan memberikan kuisisioner kepada seluruh karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain semisal arsip perusahaan, tabel-tabel dan grafik-grafik. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data yang didapat dari hasil penelitian sejenis, kepustakaan atau sumber tertulis lainnya yang menginformasikan variabel-variabel penelitian.

#### **3.4.2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis dengan maksud untuk

memperoleh informasi dari responden secara langsung. Daftar pertanyaan dalam kuesioner akan disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kontrol diri, motivasi kerja dan prokrastinasi. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932 untuk mengukur sikap masyarakat. Skala sikap berisi pernyataan sikap (*Attitude Statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai obyek sikap. Pernyataan sikap terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan *Favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan *Unfavorable* (tidak mendukung objek sikap). Skala adalah daftar pernyataan yang harus dijawab oleh subjek yang disusun berdasarkan aspek-aspek, bentuk-bentuk dan dimensi dari atribut yang akan diukur. Penelitian ini menggunakan tiga (3) buah skala yaitu:

1. Skala prokrastinasi yang merupakan komponen prokrastinasi dari teori Milgram (Ferrari et al, 1995) yang terdiri dari empat (4) komponen prokrastinasi.
2. Skala kontrol diri yang merupakan aspek-aspek dari teori Averill (Ghufron, 2011) yang terdiri dari tiga (3) aspek kontrol diri.
3. Skala motivasi kerja yang merupakan aspek – aspek motivasi kerja dari Anoraga (2014) yang terdiri dari lima (5) aspek motivasi kerja.

### **3.5. Pengukuran dan Instrumen Penelitian**

#### **3.5.1. Uji Validitas**

Azwar (2010) mendefinisikan validitas sebagai ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut

menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi (*content validity*) merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian isi skala dengan analisis rasional atau *professional judgment*, yaitu penulis meminta penilaian dari ahli, dalam hal ini *professional judgment* dilakukan dengan meminta pertimbangan dosen pembimbing tentang kesesuaian antara aitem dalam skala dengan *blue print*. Setelah uji coba, dilakukan seleksi aitem yang akan digunakan untuk mengambil data (Azwar, 2010).

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas diartikan bahwa alat ukur atau keandalan dalam pengukuran sejauh mana alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif sama dengan pengukurannya. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2012).

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012).

Pada penelitian ini, estimasi reliabilitas menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan teknik *Alpha Cronbach*. Sedangkan data dihitung

dengan komputer menggunakan program *Statistical Package and Social Science (SPSS) 25.0 for Windows*.

### 3.6. Metode Analisis Data

Untuk memperoleh suatu kesimpulan masalah yang diteliti, metode analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah metode statistik parametrik dengan teknik analisis *Regresi Linier Berganda (Multiple Linier Regression)*. Penelitian menggunakan teknik analisis *Regresi Linier Berganda* karena bertujuan untuk menguji atau mengetahui hubungan antara dua variabel bebas (kontrol diri dan motivasi kerja) dan satu variabel tergantung (*prokrastinasi*) dengan jenis datanya berupa skor interval atau rasio.

Penggunaan teknik analisis *Regresi Linier Berganda* mensyaratkan bahwa variabel-variabel penelitian harus terdistribusi normal dan hubungan antar masing-masing variabel diukur linier, sehingga sebelum data dianalisis maka akan dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Setelah itu, dilakukan uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis korelasi berganda. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara bersama-sama, sedangkan analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ), kemudian data-data tersebut diolah dengan komputer menggunakan program *Statistical Package and Social Science (SPSS) 25.0 for Windows*. Peneliti menggunakan teknik analisis

regresi karena penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Hardjana, (1994). *Stres Tanpa Distres: Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Anoraga, Panji, (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji, (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji, (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Realibilitas dan Validitas*. Jakarta: Pustaka Pelajar.”
- Burka, J.B., & Yuen, L.M. (1983). *Procrastination: Why you do it. What to do about it*. New York: Perseus Books
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, profits (5th ed)*. Boston: McGraw-Hill.
- Ferrari, J.R., Jhonson, J.L, & McCown, W.G. (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press.
- Ferrari, J.R., Jhonson, J.L, & McCown, W.G. (2005). *Prevalence Of Procrastination In The United States, United Kingdom, and Australia: Arousal and Avoidance Delays Among Adults*. North American Journal Of Psychology, 7.1-6.
- Ferrari, J.R., & Morales. (2007). *Perception of self-concept and self-presentation by procrastinators: Further Evidence*. The Spanish Journal of Psychology, 10 (1), 91-96.
- George & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghufron, M.N. (2003). *Hubungan Kontrol Diri dan Persepsi Remaja terhadap Penerapan Disiplin Orangtua dengan Prokrastinasi Akademik* (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*, Cetakan I. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group

- Hardjana, A.M. (1994). *Stres tanpa Distres, Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hartono, S. R. (2000). *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*. Bandung: PT Mandar Maju
- Hasanah, Atikah Nurul (2017). “*Hubungan antara Motivasi Belajar dan Kontrol Diri dengan Prokrastinasi dalam Mengerjakan Skripsi pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.*” *Psikoborneo*, 5 (3) : 477-491
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim, R. Dan Nana, Syaodih S. (2003). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jansen, T., & Carton, J.S. (1999). *The effects of locus of control and task difficulty on procrastination*. *The Journal of Genetic Psychology*, 160 (4), 436-42.
- Kasiran, M. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Maliki Pers.
- Kurniawati, Fitria Nur Indah dan Yulianti Dwi Astuti. (2008). *Hubungan Antara Prokrastinasi Dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Armada Finance Magelang*. <http://psychology.uin.ac.id/images/stories/jadwalkuliah/naskah-publikasi-04320163.pdf>. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2014
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior (8th Ed)*. Boston: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi
- Manullang M, dkk. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muhammad, A. (2002). *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, h. 8. 4
- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS for Windows*. Sidoarjo: Zifatama.

- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Nurhayati (2015). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT.PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman (eJournal Psikologi, 3, (2) 2015 : 492 – 503)
- Nurma Etika Sari (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi Kerja Karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas FKIP Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Purwosutjipto, H.M.N. (1999). *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Djambatan, Jilid 2 h. 2. 5
- Ona, R (2014). *Tanggung Jawab Perseroan Terbatas terhadap Pemegang Saham (Studi Kasus PT. Bumi Laksamana Jaya Bengkalis)*. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau.
- Safitri, H.E. (2015). *Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Sari Widi P, (2008). *Hubungan antara Loyalitas Kerja dengan Prokrastinasi Kerja*. Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan.
- Savira, Fitria dan Yudi Suharsono. (2013) *Self-Regulated Learning (SRL) Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Akselerasi*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 1 (1), 65-74.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Alikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Steel, Piers. (2007). *The Nature Of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure*. Psychological Bulletin, 133 (1), 65-94

Sumber dari internet :

[http://eprints.ums.ac.id/10630/1/Bab\\_1\\_E.pdf](http://eprints.ums.ac.id/10630/1/Bab_1_E.pdf)

<http://repository.uin-suska.ac.id/7238/4/BAB%20III.pdf>

<http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/perusahaan.aspx>

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**