HUBUNGAN *SENSE OF COMMUNITY* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN PROKASTINASI KERJA PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)

SKRIPSI

Oleh

Bagus Nugroho

13410173

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
MALANG

2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HUBUNGAN SENSE OF COMMUNITY DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN PROKASTINASIKERJA PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi alah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Bagus Nugroho

NIM. 13410173

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

***HUBUNGAN SENSE OF COMMUNITY* DAN MOTIVASI INTRINSIK DENGAN PROKASTINASI KERJA PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA(UKM) KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (KOMMUST)**

SKRIPSI

Oleh
Bagus Nugroho
NIM. 13410173

Telah disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Tristiadi Ardi Ardani, M.Si
NIP. 197201181999031002

Mengetahui:
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN SENSE OF COMMUNITY DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PROKATINASI KERJA PADA ANGGOTA UKM KOMMUST

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 16 oktober 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing	Penguji Utama
Tristiadi Ardi Ardani,M.Si	**Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I**
NIP 197201181999031002	**NIP 195507171982031005**

Ketua Penguji

Dr. H. A. Khudori Saleh, M.Ag
NIP 196811242000030001

Skirpsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi tanggal 30 Oktober 2018

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Siti Mahmudah, S.Psi
NIP 196710291994032001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Bagus Nugroho

NIM : 13410173

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Hubungan *Sense Of Community* Dan Motivasi Intrinsik Dengan Prokastinasi Kerja Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa(Ukm) Komunitas Musik Studio Tiga (Kommust)**" adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun kseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya.jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing Maupun Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buatdengan sebenar-benarnya dan apabila peryataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 27 agustus 2018

Bagus Nugroho
NIM. 13410173

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

“bisnis yang bagus itu dijalankan, bukan dipikirkan terus.”

(BOB SADINO)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kupanjatkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan nikmat dan sumber dari segala inspirasi dan kekuatan hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ku persembahkan kepada mereka yang tersayang dan selalu menginspirasi

kedua orang tua saya H. Syarifuddin, S.E dan Hj. Agus Farida yang selalu mensupport segala kelebihan dan kekurangan saya, yang selalu percaya terhadap apa yang saya lakukan, tak bosan membimbing saya menjadi pribadi yag lebih baik. Indah Fitria Ningrum, Ahmad Sodikin, dan Oriza Sativa. Yang selalu memberikan semangat dan inspirasi

Teman teman seperjuangan pondok, Muhammad sodikin, Rudi Setiawan, Haris Krisnadi, Alhamdani, dan masih banyak nama yang tidak bias saya tuliskan disini. Yang selalu memberikan pemikiran pemikiran baru, memberikan sudut pandang baru dalam menjalani kehidupan.

Ketua UKM kommust yang telah memberikan saya izin utuk melakukan penelitian dalam UKM.

Temen temen UKM kommust, Angker, Gagok, Jebret, Kopang dan masih banyak nama yang tidak bisa saya tuliskan disini. Yang selalu memberikan dukungan dan support dalam menyelesaikan skripsi ini.

Temen temen seperjuangan di malang. Adam zainuri, romli, yoga ardiansyah, fajar ayu hastuti, Faqihul Muqodam dan masih banyak nama yang tidak bisa saya tulis disini. yang selalu ada di setiap suka dan duka. Mereka yang tidak pernah memuji dan menyanjung namun yang selalu ada di setiap suka dan duka.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadirat Allah S.W.T karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan laporan hail penelitian (SKRIPSI) yang berjudul "Hubungan *Sense of Community* dan Motivasi Intrinsik dengan Prokastinasi Kerja pada Anggota UKM KOMMUST" demi memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad S.A.W yang selalu mencintai ummatnya dimanapun beliau berada.

Karya ini tentunya tidak terlepas dari konstribusi berbagai pihak dalam pembuatannya. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan ketulusan hati peneliti menyampaikan rasa terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing, memberikan arahan, motivasi, nasihat dan membagikan pengalaman beliau kepada peneliti sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik.
4. Ayahanda H. Syarifuddin, S.E dan Ibunda Hj. Agus Farida serta yang selalu memberikan do'a, semangat, motivasi serta nasehat-nasehat dengan penuh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keikhlasan, kesabaran, serta kasih sayang yang tiada tara sehingga penulis bisa mengenyam pendidikan setinggi ini.

5. Segenap keluarga besar tercinta Om, Tante, bude, pakde, sepupu yang selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis hingga saat ini.
6. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih tiada tara atas bimbingannya serta sudah dengan ikhlas memberikan ilmunya selama masa perkuliahan dan seluruh staff yang selalu sabar melayani administrasi selama proses penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Malang, 5 November 2018

Penyusun

Bagus Nugroho

NIM. 13410173

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN iv
MOTTO v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
HALAMAN KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi
ABSTRACT xvii
BAB I 1
A. Latar belakang 1
B. Rumusan masalah 6
C. Tujuan penelitian 7
D. Manfaat penelitian 7
BAB II 9
A. Prokastinasi kerja 9
1. Pengertian 9
2. Aspek aspek 11
3. Ciri Ciri prokastinator 14
B. *Sense of community* 16
1. Pengertian 16
2. Aspek aspek 19
C. Motivasi Intrinsik 21
1. Pengertian 21
2. Aspek aspek 25
3. Faktor faktor 26

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Keterkaitan *sense of community* dan motivasi intirnsik dengan prokastinasi kerja 28
E. Hipotesis 29
BAB III 30
A. Rancangan Penelitian 30
B. Identifikasi Variabel 32
C. Defenisi oprasional variabel penelitian 32
D. Populasi dan sampel 37
E. Teknik Pengumpulan Data 37
4. Instrument pengumpulan data 38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 43
BAB IV 47
A. Pelaksanaan penelitian 47
1. Deskripsi Tempat Penelitian 47
2. Waktu dan Tempat Penelitian 49
3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian 49
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data 49
5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian 50
B. Hasil Penelitian 50
1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas 50
2. Uji Konstruk 58
3. Uji Normalitas 62
4. Uji Deskriptif 63
5. Uji Hipotesis 72
C. Pembahasan 74
1. Tingkat Sense of Community 74
2. Tingkat Motivasi Intrinsik 78
3. Tingkat Prokastinasi Kerja 81
4. Hubungan *Sense of Community* dengan Prokastinasi Kerja 82
5. Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Prokastinasi Kerja 84

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6. Hubungan Sense of Community dan Motivasi Intrinsik dengan Prokastinasi Kerja 86
BAB V 90
1. Kesmipulan 90
2. Saran 92
DAFTAR PUSTAKA 95
LAMPIRAN 98

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skor Skala Likert.....40

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala *Sense Of Community*.....40

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Motivasi Intrinsik.....41

Tabel 3.4 *Blue print* Skala Prokastinasi Kerja.....42

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli.....43

Tabel 4.1 Reliabilitas Skala Sense Of Community.....51

Tabel 4.2 Reliabilitas Skala Motivasi Intrinsik.....51

Tabel 4.3 Reliabilitas Skala Prokastinasi Kerja.....52

Tabel 4.4 Daftar Professional Judgement.....53

Tabel 4.5 Blueprint Skala *sense of community* setelah CVR.....54

Tabel 4.6 Blueprint skala Motivasi Intrinsik setelah CVR.....56

Tabel 4.7 Blueprint Skala Prokastinasi Kerja setelah CVR.....57

Tabel 4.8 Aitem Valid dan Gugur *Skala Sense of community*.....58

Tabel 4.9 Aitem valid dan gugur skala motivasi intrinsik.....60

Tabel 4.10 Aitem valid dan gugur skala prokastinasi kerja.....61

Table 4.11 Hasil uji normalitas.....62

Tabel 4.12 Nilai *Sense of community*.....64

Tabel 4.13 Kategorisasi *Sense of community*.....64

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Kategorisasi *Sense of community*.....66

Tabel 4.15 Nilai motivasi intrinsik.....67

Tabel 4.16 kategorisasi Motivasi Intrinsik.....67

Tabel 4.17 hasil perhitungan kategorisasi motivasi intrinsik.....68

Tabel 4.18 nilai prokastinasi Kerja.....69

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.19 kategorisasi prokastinasi Kerja.....70

Tabel 4.20 hasil perhitungan kategorisasi prokastinasi kerja.....71

Table 4.21 Hasil Uji Hipotesis.....72

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian..... 31

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Output Variabel *Sense of Community* putaran 1.....99

Lampiran 2 Output Variabel *Sense of Community* putaran 2.....102

Lampiran 3 uji reliabilitas Skala *Sense of Community*.....105

Lampiran 4 standar Deviasi dan *Mean Sense of Community*.....105

Lampiran 5 Output Variabel Motivasi Intrinsik putaran 1.....105

Lampiran 6 Output Variabel Motivasi Intrinsik putaran 2.....107

Lampiran 7 Reliabilitas Skala Motivasi Intrinsik.....108

Lampiran 8 Standar Deviasi dan Mean Motivasi Intrinsik.....109

Lampiran 9 Output Variabel Prokastinasi Kerja putaran 1.....109

Lampiran 10 Output Variabel Prokastinasi Kerja putaran 2.....111

Lampiran 11 Uji Reliabilitas Skala Prokastinasi Kerja.....113

Lampiran 12 Uji Hipotesis.....113

Lampiran 13 Uji Normalitas.....114

Lampiran 14 Skala Motivasi Intrinsik.....115

Lampiran 15 Skala *Sense of Community*.....117

Lampiran 16 Skala Prokastinasi Kerja.....120

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Bagus Nugroho. 2018, SKRIPSI. Judul: "Hubungan *Sense Of Community* dan Motivasi Intrinsik pada Prokastinasi Kerja angota UKM kommust "

Pembimbing : Tristiadi Ardi ArdaniM.Si

Kata Kunci : *Sense Of Community*, Motivasi Intrinsik, Prokastinasi Kerja

Anggota dari sebuah organisasi adalah nyawa dari organisasi itu sendiri. Demi terwujudnya visi misi organisasi maka diperlukan kinerja yang baik dari setiap anggota dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Maka sikap prokastinasi kerja akan cukup mengganggu dalam terwujudnya visi dan misi orgnanisasi. Oleh karena itu peneliti ingin mengangkat tema ini dengan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat sense of community, motivasi intrinsik, dan prokastinasi kerja pada anggota UKM KOMMUST, selain itu untuk mengetahui apakah ada hubungan sense of community dan motivasi intrinsik drengan prokastinasi kerja pada anggota UKM KOMMUST.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Teknik analisa data yng digunakan adalah Analisis data menggunakan korelasi product moment, yang merupakan analisa untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan bantuan *IBM SPSS versi 24*. Penelitian ini terdapat dua variabel dan fungsinya mencari ada dan tidak adanya hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Berdasarkan hasil analisi korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara variabel sense of community dan variabel prokastinasi kerja menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig. (2-tailed) = 366 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan tidak adanya korelasi antara sense of community prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Sedangkan, berdasarkan hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja menggunakan nilai yang sama yaitu Sig. (2-tailed) = 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005 maka uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja dengan taraf signifikansi cukup.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Bagus Nugroho. 2018, Thesis. Title: "Sense Of Community Relations and Intrinsic Motivation at Work Prokastinasi SME members kommust"

Supervisor: Ardi Tristiadi ArdaniM.Si

Keywords: Sense Of Community, Intrinsic Motivation, Work Prokastinasi

The member of an organization is the life of the organization itself. In order to realize the organization's vision and mission, good performance from each member is required in carrying out its duties and obligations. So the attitude of work procrastination will be quite disturbing in the realization of organizational vision and mission. Therefore researchers want to raise this theme with the aim of this study is to determine the level of sense of community, intrinsic motivation, and work procrastination for KOMMUST SME members, in addition to knowing whether there is a relationship between sense of community and work procrastination intrinsic motivation among members. KOMMUST UKM

Peelitian quantitative approach with a total population of 50 people. Researchers use entire populations serve as a research subject. As the data analysis technique used is the analysis of data using product moment correlation, which is an analysis to determine the relationship betweenindependent variables and the dependent variable with the help of IBM SPSS version 24. This research there are two variables and functions look for presence and absence of the relationship between these three variables.

Based on the results of correlation analysis showed that the Sig. (2-tailed) between the variable sense of community and working prokastinasi variable uses the same values that the Sig. (2-tailed) = 366 where the value is greater than the significance value of 0.005. It can be concluded that the hypothesis test to prove the lack of correlation between the sense of community in the workplace prokastinasi member Student Activity Unit (SMEs) of the Community Music Studio Three (KOMMUST). Meanwhile, based on the results of correlation analysis showed that the Sig. (2-tailed) between the variables of intrinsic motivation to work prokastinasi variable uses the same values that Sig. (2-tailed) = 0.003 where the value is smaller than the significance value 0, 005 then test the hypothesis proves that there is a relationship between the variables of intrinsic motivation to work prokastinasi variables with a significance level enough.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مستخلص البحث

ديوي، ديان أرستى 2018م. "علاقة الحماس بالمجتمع والحافز الجوهري في المماطلة في عمل أعضاء جامعة كومكوم -"UKM المستشار: تريستادي أردي أردني ، ماجستير.

الكلمات المفتاحية: احساس المجتمع ، الدافع الجوهري ، العمل المماطلة

عضو المنظمة هو حياة المنظمة نفسها .من أجل تحقيق رؤية المنظمة ورسالتها ، فإن الأداء الجيد من كل عضو مطلوب في القيام بواجباته والتزاماته .وبالتالي فإن موقف من المماطلة في العمل سيكون مزعجا للغاية في تحقيق الرؤية التنظيمية والمهمة .تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الحماس المجتمعي والحافز الجوهري تجاه إعلان أعضاءUKM kommust

تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا يبلغ عدد سكانه 50 شخصًا .استخدم الباحث جميع السكان كموضوع للدراسة .إن تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي تحليل البيانات باستخدام علاقة ارتباط المنتج ، وهو تحليل لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة بمساعدة IBM SPSS الإصدار 24. تشتمل هذه الدراسة على متغيرين ووظائفها هي البحث عن ، ولا توجد علاقة بين المتغيرات الثلاثة.

استنادا إلى نتائج تحليل العلاقة يدل على أن سيج (2-tailed) .بين إحساس متغيرات المجتمع ومتغيرات عمل التسويف باستخدام نفس القيمة ، وهي Sig. (2-tailed) = 366 حيث القيمة أكبر من قيمة الأهمية 0.005 .ثم يمكن الاستنتاج أن اختبار الفرضية يثبت عدم وجود علاقة بين الإحساس بتأخر العمل المجتمعي في أعضاء وحدة النشاط الطلابي .Studio Tiga (KOMMUST) حيث أنه ، بناء على نتائج تحليل الارتباط يظهر أن قيمة سيج 2) .الذيل) بين المتغيرات من الدوافع الذاتية للعمل متغير prokastinasiيستخدم نفس القيم التي سيج 0.003 = (2-tailed) .حيث تكون القيمة أصغر من قيمة المعنى 0.005 ، يثبت اختبار الفرضية أن هناك علاقة بين متغير الدوافع الذاتية ومتغير التسويف في العمل بمستوى معين من الأهمية .لذلك ، يتم رفض ها ويتم قبوله..

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam sebuah organisasi pasti memiliki anggota yang bertugas menjalankan visi dan misi organisasi tersebut. Anggota dalam sebuah organisasi merupakan hal penting bagi organisasi itu sendiri. Biasanya anggota memilki tugas masing masing dalam tujuannya mengembangkan organisasi itu sendiri. Mengembangkan suatu organisasi itu membutuhkan suatu kenyamanan dalam organisasi tersebut. Kenyamanan ini dapat diperoleh dengan berbagai usaha yang dilakukan oleh anggota tersebut. Seharusnya anggota dalam suatu organisasi memiliki kewajiban dalam melaksanakan fungsi sebagai anggota.

Anggota merupakan harta terpenting bagi organisasi tersebut seperti yang dikatakan oleh Allen (dalam As'ad, 1999) bahwa walaupun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, namun bila sumber daya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa sumber daya merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas. Konteks ini menjelaskan bahwa sumber daya bagi organisasi adalah anggota tersebut. Mengingat cukup pentingnya permasalahan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, berbagai penelitian tentang perilaku manusia termasuk anggota telah banyak dilakukan dari berbagai sudut pandang. Kepentingan organisasi merupakan kepentingan yang dimiliki

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

anggotanya juga, oleh karena itu kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas tugas dengan baik dalam waktu yang sudah ditentukan sangat diutamakan.

Anoraga (2009) mengungkapkan bahwa seorang anggota yang bekerja efisien akan menunjukka prilaku menghargai waktu. Kenyataan yang sering ditemui oleh peneliti masih banyak anggota yang mengulur waktu dan menunda tugas. Kebiasaan menunda dalam pembahasan psikologi disebut prokrastinasi sedangkan pelakunya disebut prokrastinator. Prokrastinasi yang terjadi dalam konteks pekerjaan adalah prokastinasi kerja. Ciri-ciri seseorang yang melakukan prokrastinasi, yaitu penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, serta melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan. Prokrastinasi dapat menjadikan pencapaian tugas yang menjadi tanggung jawab terhambat, begitu juga dengan anggota organisasi yang memiliki fungsi penting dalam organisasi tersebut.

Steel (2007) menjelaskan bahwa prokastinasi adalah menunda dengan sengaja tindakan yang diinginkan, meskipun dapat memperkirakan penundaan tersebut akan menghasilkan dampak buruk. Prilaku prokastinasi yang dilakukan oleh seseorang menyebabkan penyelesaian tugas yang melebihi batas waktu sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal atau dibawah standar.

Hasil dari penelitian sebelumnya yang berjudul Hubungan Antara *Sense Of Community* Dengan Prokrastinasi yang dilakukan oleh Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang (Purwantika Widiantasari dkk, 2009), Adanya *Sense of community* berhubungan dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

prokrastinasi akademik .*Sense of community* yang tinggi mendorong kepuasan dan motivasi mahasiswa terhadap perkuliahan sehingga berusaha untuk menyelesaikan tugas akademis secara optimal dengan tepat waktu dan menghindari prokrastinasi akademik. Mahasiswa dapat melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan *sense of community* sehingga pengaruhnya dapat dilihat tidak hanya dalam bidang akademik melainkan juga hubungan sosial, pengembangan diri, dan kesejahteraan psikis.

Penelitian diatas menjelaskan bahwa *sense of community* juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan prokastinasi pada seseorang. Fenomena ini menimbulkan ketertarikan peneliti utuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *sense of community* dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja pada UKM Kommust.

Banyak factor yang mempengaruhi prokastinasi kerja pada anggota salah satunya adalah motivasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ismatul Izzah (2008) yang berjudul Hubungan Motivasi kerja dengan Tingkat Prokastinasi Kerja Karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan prokastinasi kerja pada karyawan. Hasilnya, hipotesis yang diajukan peneliti diterima, dengan menggunakan analisis korelasi produk *moment kearl pearson* didapat korelasi antar variabel dengan nilai 0,000 dengan taraf signifikansi 5% dengan subjek 62 orang maka diketahui *r*0,6 dan r xy -,663 sehingga rxy <*r*. selain itu dari hasil penelitian ini diketahui secara umum tingkat moyivasi kerja adalah 67,74% kategori sedang dan tingkat prokastinasi kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

66,13% kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel motivasi kerja terhadap variabel prokastinasi sebanyak 43,9%.

Berkaca dari penelitian diatas, dapat dimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prokastinasi kerja adalah motivasi. Motivasi menymbangkan pengaruhnya pada prokastinasi kerja, disini prokastinas kerja dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki anggota organisasi tersebut. hasil dari penelitian ismatul izzah ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prokastinasi kerja dalam organisasi profit. Hasil ini bias saja tidak sama dengan organisasi non-profit dimana anggotanya tidak mendapatkan keuntungan financial berupa gaji. Sehingga akan sangat wajar ketika anggota organisasi non-profit melakukan prokastinasi kerja. Namun, ada beberapa hal yang membuat anggota organisasi non-profit memiliki kewajiban besar dalam menjalankan kewajibannya dengan baik. Selain ikrar dan janji yang mereka ucapkan saat pembaiatan anggota/pelantikan anggota tentang mentaati instruksi organisasi, mereka juga dapat belajar banyak di organisasi untuk menyiapkan mental maupun pengalaman dalam dunia kerja atau saat bekerja di organisasi profit.

Anggota dari sebuah organiasi juga merupakan gambaran dari organisasi tersebut, dimana idenitas organisasi tercermin dari indentitas anggota. Semakin baik identitas yang dibentuk anggota, maka semakin baik juga identitas organisasinya. Begitupun sebaliknya, semakin buruk identitas anggota, maka akan semakin buruk pula identitas anggotanya. Bentuk dari menciptakan identitas yang baik dengan adanya keinginan-keinginan berkembang yang dimiliki anggotanya. Sebab, jika anggota organisasi tersebut berkembang maka organisasinya juga akan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ikut berkembang. Penejelasan inilah yang menuntut anggota organisasi untuk melakukan tugasnya secara optimal. Hal ini dikuatkan dari hasil observasi dan wawancara dengan Susah (Nama Samaran) pada tanggal 7 april 2017 yang menyatakan bahwa:

> *"ya saya ngerasa cocok aja sama nyaman sama orang orangnya, apalagi orang orang dari angkatanku sendiri. Trus juga aku pengen tau lebih banyak lagi tentang keorganisasian. Selain itu apa ya mungkin karena ini pengalaman pertama organisasi akunya, terus dapet pengalaman pertama yang enak, trus banyak bikin aku berubah, dari berani ngomong di depan umum, brani nyampein pendapat .bakatku juga lebih berguna kalau aku tetap disini".*

Hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa subjek merasa cocok dan nyaman mengikuti UKM KOMMUST, dimana cocok dan nyaman merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan aspek dari *sense of community* yaitu *membership*. Selain itu hasil wawancara tersebut menunjukkan ketertarikan anggota pada sebuah organisasi, dimana ketertarikan adalah salah satu aspek dari motivasi intrinsik.

Hasil wawancara diatas mengidentifikasikan bahwa anggota UKM Kommust memiliki rasa nyaman dan motivasi terhadap organisasi tersebut. Namun yang terjadi dilapangan merupakaan hal sebaliknya. Kenyataan yang sering terjadi dilapangan, anggota sering kali melalaikan tugas-tugas sebagai panitia event dan pengurus organisasi dalam melaksanakan tugas. Peneliti sering melihat jika anggota UKM Kommust diberikan tanggung jawab maka anggota tersebut melakukan penundaan dalam melaksanakan tugasnya. Tugas-tugas yang diberikan kepada anggota ini mencakup tugas anggota sebagai pengurus UKM Kommust dan tugas sebagai panitia acara. Prokastinasi kerja yang dilakukan oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

anggota UKM Kommust ini bertolak belakang dengan teori motivasi intrinsik yang diungkapkan oleh Prof. Soebagio, Anggota sering kali menunda nunda tugas dan tanggung jawab sebagai apengurus dan panitia dalam menjalankan tugas, seingga hasil yang di dapat kurang maksimal. Rasa nyaman terhadap organisasi di sebut juga dengan sense of community. Peneliti ingin mengangkan fenomena ini lebih dalam lagi. *Sense of community* itu sendiri adalah perasaaan memiliki tujuan bersama, saling menghargai, mendukung usaha satu sama lain, serta percaya bahwa setiap orang memberi kontribusi yang penting (Ormrod, 2008, h.218).

Penjabaran diatas membuat peneliti tertarik untuk lebih mendalami hubungan *sense of community* dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja pada anggota UKM Kommust. Populasi dalam penelitian ini menggunakan anggota aktif yang tidak termasuk anggota kehormatan dan anggota luar biasa (AD/ART) UKM KOMMUST.

B. Rumusan masalah

1. Berapa tingkat *sense of community* pada anggota UKM Kommust?
2. Berapa tingkat Motivasi Intrinsik pada anggota UKM Kommust?
3. Berapa tingkat prokastinasi kerja pada anggota UKM Kommust?
4. Apakah ada hubungan *sense of community* dengan prokastinasi kerja pada anggota UKM Kommust?
5. Apakah ada hubungan motivasi intinsik dengan prokastinasi kerja UKM Kommust?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6. Apakah ada hubungan *sense of community* dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja UKM Kommust?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat Sense of Community pada anggota UKM Kommust.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi intrinsik pada anggota UKM Kommust.
3. Untuk mengetahui tingkat prokastinasi kerja pada anggota UKM Kommust
4. Untuk mengetahui hubungan *sense of community* dengan prokastinasi kerja UKM Kommust.
5. Untuk mengetahui hubungan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja UKM Kommust.
6. Untuk mengetahui hubungan *sense of community* dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja UKM Kommust.

D. Manfaat penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu manfaat teoritis dan praktis

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang data atau informasi dalam perkembangan keilmuan Psikologi Organisasi dalam lingkup hubungan sense of community dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja anggota. Serta dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjadi pertimbangan bagi penelitian dalam bidang yang sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan bagi organisasi, baik setingkat kampus maupun yang lebih tinggi mengenai bagaimana sense of community dan motivasi intinsik dapat mempengaruhi prokastinasi kerja mereka pada organisasi, sehingga dapat diterapkan dalam organisasi supaya memiliki pengurus yang mampu memajukan organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Prokastinasi kerja

1. Pengertian

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin procrastination dengan awalan pro yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran –crastinus- yang berarti keputusan hari esok, atau jika digabungkan menjadi menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya, Ferrari (dalam Utomo, 2011). Suatu penundaaan dikatakan sebagai prokrastinasi, apabila penundaan itu dilakukan pada tugas yang penting, dilakukan berulang-ulang secara sengaja dan menimbulkan perasaan tidak nyaman, secara subjektif dirasakan oleh seseorang prokrastinator (Solomon dan Rothblum, 1984).

Prokrastinasi merupakan suatu perilaku menunda-nunda untuk memulai atau menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, waktu yang seharusnya untuk mengerjakan tugas digunakan untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan atau tidak berhubungan dengan tugasnya tersebut (Jannah dan Safitri, 2009: 2). Lebih lanjut Kendall dan Hammen (dalam Aini dan Mahardayani, 2011: 66) berpendapat bahwa penundaan tersebut dilakukan individu sebagai bentuk coping yang digunakan untuk menyesuaikan diri terhadap situasi yang dapat membuat stres. Berdasarkan keseluruhan pengertian-pengertian tersebut diketahui bahwa prokrastinasi kerja adalah perilaku penundaan dengan sengaja baik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

itu penundaan jangka pendek, penundaan beberapa saat sebelum deadline ataupun penundaan jangka panjang. Ellis dan Knaus (dalam Rumiani, 2006: 38) menyatakan bahwa prokrastinasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: Takut gagal, impulsif , perfeksionis, pasif, menunda melebihi tenggat waktu Perilaku ini sangat nampak pada prokrastinator, yang dengan berbagai alasan selalu menunda-nunda dalam penyelesaian tugasnya.

Wolter (dalam Nugrasanti, 2006: 29) menyatakan bahwa prokrastinasi merupakan kegagalan dalam mengerjakan tugas dalam kerangka waktu yang diinginkan atau menunda mengerjakan tugas sampai saat-saat terakhir. Prokrastinasi merupakan perilaku menunda mengerjakan sesuatu tanpa alasan yang jelas (Steel, dalam Surijah dan Tjunding, 2007: 352). Prokrastinasi adalah penundaan beberapa saat menjelang deadline ataupun penundaan jangka panjang hingga melebihi deadline sehingga mengganggu kinerja dalam rentang waktu terbatas dengan mengganti aktivitas yang tidak begitu penting (Rumiani, 2006: 39).

Jelas sekali dari penjelasasan di atas dapat disimpulkan bahwa psokastinasi kerja merupakan suatu yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain yang ada dalam suatu organisasi. Prokastinasi kerja ini merupakan perilaku negative yang sering muncul dalam diri seseorang yang pada akhirnya dapat mengganggu hal hal yang akan di capai oleh anggota atau sebuah organisasi. Prokastinasi kerja yang dilakukan oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

prokastinator biasanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman secara subjektif. Perasaan ini muncul karena prokastinasi kerja yang dilakukan terus menerus baik dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari atau mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawab sebagai anggota. Biasanya prokastinator tidak memiliki alasan yang cukup jelas untuk melakukan prokastinasi kerja, dan sadar jika perbuatannya tersebut merupakan hal yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain, namun begitu prokastinator sering melakukannya.

2. Aspek aspek

Aspek-aspek yang mempengaruhi munculnya prokrastinasi menurut teori Ferrari, dkk (1995) adalah sebagai berikut:

a. Adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas. Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu akan tugas yang dihadapinya harus dikerjakan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi dia menunda-nunda untuk memulai mengerjakan atau menunda-nunda untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakan sebelumnya.

b. Adanya kelambanan dalam mengerjakan tugas. Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan tugas. Seseorang procrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berlebihan, maupun melakukan suatu hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa mempertimbangkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Terkadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Kelambatan, dalam arti, lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu tugas dapat menjadi ciri yang utama dalam prokrastinasi kerja.

c. Adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dalam mengerjakan tugas. Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan memenuhi deatline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ia tentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah seseorang tersebut tentukan sendiri, akan tetapi ketika saatnya tiba orang tersebut tidak melakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan, sehingga menyebabkan keterlambatan maupun kegagalan untuk menyelesaikan tugas secara memadai.

d. Adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan. Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca (Koran, majalah, komik, atau buku cerita lainnya, nonton film, on line, game, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikannya. Pengertian di atas menjelaskan bahwa prokastinasi kerja berawal dari penundaan tugas yang dilakukan oleh anggota yang menimbulkan hasil yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Akhirnya, dapat disimpulkan bahwa jika individu melakukan hal- hal seperti yang dijelaskan diatas maka individu tersebut terindikasi melakukan prokastinasi kerja. Dalam kehidupan organisasi setiap anggota diwajibkanuntuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap anggotanya. Maka dari itu sikap prokastinasi yang dimiliki oleh anggota merupakan sikap yang merugikan bagi organisasi tersebut. Seperti salah satu aspek yang disebutkan diatas bahwa individu yang memiliki sikap prokastinasi akan menunda memulai atau menyelesaikan suatu kinerjanya. Hal ini jelas membuat tugas tersebut terbengkalai dan selesai tidak tepat pada target awal perencanaan. Aspek yang lain menyebutkan bahwa adanya kecendrungan melakukakan kegiatan lain yang lebih menghiur atau menyenangkan merupakan indikasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa individu tersebut memiliki sikap prokastinasi kerja. Individu akan lebih fokus pada hal hal yang lebih menyenangkan hingga akhrinya meninggalkan atau menelantarkan pekerjaannya.

3. Ciri Ciri prokastinator

Ferrari dan Olivette (dalam Mastuti, 2009: 5657) menyatakan bahwa ciri-ciri prokrastinator, antara lain:

a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi dia menunda untuk memulai mengerjakannya atau menunda menyelesaikan sampai tuntas saat individu sudah mulai mengerjakan sebelumnya.
b. Keterlambatan mengerjakan tugas Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya untuk mengerjakan suatu tugas. Seorang prokrastinator menghabiskan waktu untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Kadang-kadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu tugas dapat menjadi ciri utama prokrastinasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual Seorang prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan sendiri.

d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan dari pada melakukan tugas yang harus dikerjakan Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dimiliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca, nonton, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya sehingga menyita waktu yang dimiliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikan. Dalam penelitian ini ciri-ciri prokrastinasi yang digunakan adalah ciri-ciri dipaparkan oleh Ferrari dan Olivette (dalam Mastuti, 2009: 56-57). yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi, keterlambatan mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, serta melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan dari pada melakukan tugas yang harus dikerjakan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. *Sense of community*

1. Pengertian

Anggota dalam suatu komunitas memiliki ikatan hubungan emosional yang disebut *sense of community*. Ikatan yang makin kokoh antar anggota dapat memberikan pengaruh terhadap munculnyasuatu perubahan tingkah laku (behaviorisme) yang menunjukkan bahwa komunitastersebut mempunyai arti mendalam bagi individu, dalam ranah psikologi komunitashal ini disebut dengan sense of community (Gerungan, dalam Sari, 2008). McMillandan Chavis (1986) mendefinisikan sense of community sebagai perasaan bahwaanggota komunitas memiliki keterikatan, sebuah perasaan bahwa anggota memilikiarti terhadap anggota lainnya dan terhadap komunitas, serta adanya keyakinanbersama bahwa kebutuhan para anggota dapat dicapai melalui komitmen merekauntuk bersama.Suatu ikatan emosional di antara mereka untuk saling berbagi, kebutuhan mereka dapat saling terpenuhi karena adanya ikatan ini.

Chavis (1986) mendefinisikan sense of community sebagai perasaan bahwa anggota komunitas memiliki keterikatan, sebuah perasaan bahwa anggota memiliki arti terhadap anggota lainnya dan terhadap komunitas, serta adanya keyakinan bersama bahwa kebutuhan para anggota dapat dicapai melalui komitmen mereka untuk bersama. Suatu ikatan emosional di antara mereka untuk saling berbagi, kebutuhan mereka dapat saling terpenuhi karena adanya ikatan ini. Adapun aspek aspek dari sense of community adalah : *Membership, Influence* (pengaruh), *Integration and*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

fulfillment of needs (integrasi dan pemenuhan kebutuhan), *Shared emotional connection*.

Para peneliti telah menaruh perhatian pada SOC sejak tahun 1960an. Dalam pekerjaan berorganisasi misalnya, SOC telah ditemukan untuk menaikkan kepuasan dalam bekerja dan perilaku berorganisasi, kesetiaan, menjadi warga negara yang baik, mementingkan kepentingan orang lain, serta kesopanan (Burroughs & Eby, 1998).

Pada komunitas yang berdasarkan pada kesamaan tempat atau wilayah dan komunitas yang bertemu secara tatap muka yang berdasarkan pada ketertarikan akan sesuatu, SOC memimpin kepuasan serta komitmen dalam asosiasinya dengan keterlibatannya dalam aktifitas komunitas dan fokus pada permasalahan perilaku (McMillan & Chavis, 1986). Pada awalnya, SOC kadang kala hanya dimengerti sebagai akibat dari kehidupan dalam suatu komunitas atau bahkan hanya sebatas definisi dari komunitas itu sendiri (García et al., 1999).Konsep yang membingungkan ini khususnya dimengerti dalam "komunitas yang bedasarkan pada ketertarikan akan sesuatu" dimana para anggotanya dibagi bukan berdasarkan wilayah tetapi lebih kepada interaksi para anggotanya. masalah dalam definisi ini juga muncul dalam konsep dunia maya yang direfleksikan dalam penerapan yang rendah dari Jones (1997) dalam perbedaan antara penyelesaian dan komunitas atau masyarakat. Dalam hal ini, kita menemukan perbedaan antara pengelompokan social dalam dunia maya dan SOC itu sendiri (yang mungkin tidak akan dikemukakan). Kita

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mendefinisikan SOC seperti yang dilakukan oleh McMillan dan Chavis (1086, p.9): SOC adalah "perasaan memiliki yang dipunyai oleh para nggota komunitas tersebut, perasaan bahwa anggota kelompok yang lain adalah bagian dari kita sendiri, dan berbagi keyakinan dan kebutuhan antar sesama anggota yang bertemu dalam komitmen mereka untuk bersama-sama atau menjadi satu kesatuan. Kita juga menemukan perbedaan antara SOC sebagai respon afektif dalam suatu kelompok dari perilaku yang dapat diobservasi pada saat SOC itu ada, tetapi tidak akan ditemukan apabila tidak ada SOC. Masalah pada definisi kedua muncul karena kualitas subjektif dari para pakar yang meneliti SOC mungkin saja adalah 'sangat dikhususkan dan dibatasi" (Rapley & Pretty, 1999) atau bahkan sangat unik antara satu komunitas dengan komunitas yang lain (Sarason, 1986). Oleh karena itu, komunitas peneliti telah mencari cara-cara yang dapat dipercaya untuk mendeskripsikan manifestasi SOC yang beragam dalam komunitas yang tertentu.Menurut McMillan dan Chavis' (1986), kerangka deskriptif SOC telah diterima secara luas untuk pembelajaran komunitas yang berdasarkan pada wilayah ataupun komunitas yang berdasarkan pada ketertarikan akan sesuatu hal karena telah berdasarkan teori dan disertai dukungan empiris qualitative. Kerangka ini memiliki empat dimensi :Perasaan keanggotaan (perasaan memiliki dalam komunitas), perasaan keterpengaruhan (perasaan untuk terpengaruh bagi, dan terpengaruh oleh komunitas), integrasi dan pemenuhan kebutuhan (perasaan didukung oleh anggota yang lain selagi kita juga mendukung),

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berbagi perasaan emosional (perasaan menjalin hubungan, berbagi cerita, berbagi pengalaman dan jiwa dari berkomunitas).

Pengertian yang terpapar di atas memberikan kesimpulan bahwa sense of community adalah sebuah perasaan emosional yang dimiliki seorang anggota dalam sebuah organisasi. Perasaan emosional ini memberikan kekuatan atau dorongan anggota untuk mengembangkan dirinya dengan komitmen yang dimiliki setiap anggota. Sense of community memberikan arti bagi anggotanya yang meyakini bahwa keberadaan anggota tersebut sangat dibutuhkan oleh organisasi yang dimilikinya. Adanya perasaan emosional ini juga dapat membantu mengembangkan suatu organisasi menuju arah yang lebih baik lagi. Hal ini dibantu dengan keinginan keinginan berkembang yang dimiliki oleh anggota anggota yang ada dalam organisasi tersebut. defenisi defenisi di atas menyebutkan bahwa *sense of community* dapat mempengaruhi perubahan perilaku seseorang, sehingga mampu menggerakkan diri senidiri untuk berubah kea rah yang lebih positif baggi diri sendiri dan organisaasi.

2. Aspek aspek

Menurut McMillan dan Chavis (1986 ; h 147) seseorang yang memperoleh *sense of community* ketika mereka merasakan empat elemen dalam sebuah komunitas, yaitu :

a. *Membership* (keanggotaan) adalah perasaan bahwa seseorang telah menginvestasikan diri sendiri untuk menjadi anggota dalam sebuah komunitas. Keanggotaan dalam sebuah komunitas memiliki

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

boundaries (batasan) dalam komunitas yang membedakan anggota komunitas dengan yang bukan anggota komunitas serta mengetahui siapa saja yang ada dalam komunitas tersebut, emotional safety (keamanan emosional) hal ini dapat diartikan sebagai bagian dari gagasan yang lebih luas dari keamanan, *a sense of belonging and identification*, melibatkan perasaan menjadi bagian dari komunitas serta dapat diterima oleh komunitas, *personal investment*, kontribusi diri dan komitmen yang diberikan untuk komunitas, dan *a common symbol system* (simbol umum) yang berfungsi menciptakan dan memelihara rasa keterkaitan dalam komunitas. Kelima atribut tersebut saling berperan dalam terbentuknya *membership* (kenaggotaan) dalam sebuah komunitas.

b. *Influence* (pengaruh), adalah kekuatan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi anggota lain dan kekuatan komunitas untuk mempengaruhi individu.
c. *Integration and fulfillment of needs* (integrasi dan pemenuhan kebutuhan). Ini adalah perasaan bahwa kebutuhan anggota akan dipenuhi oleh sumber daya yang diterima melalui keanggotaan mereka dalam kelompok.
d. *Shared emotional connection*, hubungan emosional bersama dalam suatu komunitas yang terbentuk dari interaksi positif, berbagi cerita dan pengalaman yang dilakukan bersama. Semakin banyak orang berinteraksi, semakin besar kemungkinan mereka membentuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hubungan yang erat, yang kemudian mengarah keikatan yang lebih kuat.

Aspek aspek yang telah dijelaskan diatas akan dijadikan peneliti sebagai tolak ukur dalam membuat indikator indikator *sense of community* yang ada pada anggota UKM KOMMUST. Dapat disimpulkan individu yang memiliki sikap *sense of community* akan diindikasikan dengan sikap yang muncul dari pengembangan aspek aspek diatas. Dilihat dari aspek aspek yang telah dijelaskakan *sense of community* memiliki 4 aspek yang berupa membership yaitu bagaimana individu merasa telah menginvestasikan apa yang dilakukannya pada organisasi untuk masa depanya. Selain itu aspek lainya menyebutkan bahwa individu yang memiliki sikap *sense of community* dapat ditandai dengan semakin kuatnya interaksi positif yang dibangun setiap anggotanya.

C. Motivasi Intrinsik

1. Pengertian

Campbell dan Campbell dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita, 2014) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai bentuk penghargaan internal yang dirasakan seseorang jika mengerjakan tugas. Dalam hal ini terdapat hubungan antara kerja dan penghargaan. Seseorang ketika selesai menjalankan tugas akan merasakan kesenangan didalam dirinya.Sedangkan Elliot dkk dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawati, 2014) berpendapat bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang ada didalam diri individu yang mana individu tersebut merasa senang dan gembira setelah menyelesaikan serangkaian tugas.

Petri dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita, 2014) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi intrinsik dalam diri seseorang akan menimbulkan sebuah perilaku yang mengarah pada terciptanya suatu tujuan. Menurutnya motivasi ekstrinsik pada dasarnya merupakan tingkah laku yang digerakkan oleh kekuatan eksternall individu. Ia juga menambahkan bahwa segala bentuk tingkah laku yang dikontrol oleh sumber-sumber penguatan eksternal akan menjadikan individu tersebut cenderung memiliki motivasi.

Menurut Siagian (2004;433) motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapar terpuaskan. Motivasi intrinsic memiliki hubungan yang erat dengan komitmen (Hidayat & Tjahjono, 2015). Sedangkan Nawawi (2001;38) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (1992 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

a. Achievement (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya Agar sesorang pegawai dapat berhasil dalam melakasanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan terlah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b. Recognition (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan trhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

1. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
2. Surat penghargaan.Memberi hadiah berupa uang tunai.
3. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
4. Memberikan kenaikan gaji promosi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Responsibility (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisispasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

d. Advencement (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Pengertian yang dipaparkan diatas memiliki kesamaan yaitu mengartikan motivasi intrinsik sebagai rasa senang yang diperoleh seseorang setelah dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Pengertian pengertian yang dijabarkan di atas mejelaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan dalam diri anggota untuk melakukan suatu pekerjaan yang memiliki tujuan. Pengertian berbeda menjelaskan bahwa motivasi intrinsic berhubungan dengan kesenangan diri jika telah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melakukan atau menyelesaikan tugasnya. Ketiga defenisi di atas sama sama menjelaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan untuk terciptanya suatu tujuan yang diinginkan. Selain itu, motivasi juga bias berasal dari luar diri individu yang dapat dikontrol dan dikendalikan lalu menjadikan sumber sumber kekuatan untuk melakukan tugas tugas tertentu.

2. Aspek aspek

Pratama dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawati, 2014) berpendapat bahwa factor penting dari motivasiintrinsik terdapat empat factor , yakni :

a. Kesenangan

   Bentuk ekspresi individu dalam menjalankan tugas pekerjaan tanpa disertai dengan keterpaksaan.

b. Ketertarikan

   Keinginan individu dalam melakukan pekerjaan karena merasa pekerjaan tersebut memiliki daya tarik tersendiri.

c. Mengerti akan kemampuannya

   Derajat atau tingkat individu dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan benar didorong oleh kemampuan yang ada pada diri individu tersebut.

d. Kebebasan untuk memilih

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Individu bebas memilih suatu tugas pekerjaan yang dirasa sangat tepat dan cocok untuk dijalaninya.

3. Faktor faktor

Teori Herzberg (1959) menjelaskan bahwa motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu yang bersangkutan. Unsur-unsur penggerak motivasi menurut Herzberg antara lain :

a. Prestasi

   Kebutuhan untuk berprestasi adalah keinginan manusia untuk memperjuangkan tugas dan melibatkan usaha individu dalam menghadapi lawan dan tantangan.

b. Pengakuan

   Keinginan untuk diakui secara social dan keinginan untuk terampil. Individu akan merasa dihargai apabila pengalamannya digunakan dalam partisipasi menyelesaikan tugas yang lebih rumit dan penting.

c. Pekerjaan itu sendiri

   Individu senang dengan pekerjaannya karena pekerjaan itu sendiri. Individu menyukai pekerjaan tersebut karena diikuti dengan minat dan bakat yang dimiliki. Individu merasa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaan yang ada menjadi sesuatu yang menantang untuk berkembang dan menjadi lebih baik.

d. Tanggung jawab

Keinginan manusia agar dapat mengerjakan tugas dengan baik dan memadai. Hal ini berarti individu mempunyai keinginan untuk merasa dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan.

e. Kemajuan

Individu merasa bahwa pekerjaan yang diperoleh sekarang ini memberikan kemajuan dalam bekerja. Pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk menambah wawasan, mengembangkan bakat, dan kemajuan.

f. Perkembangan

Perkembangan mempunyai dimensi yang banyak dan jangkauan yang lebih luas. Kemajuan tidak hanya dalam bidang kerja,tetapi meluas pada bidang kehidupan. Prestasi kerja dan pekerjaan akan memberikan kepercayaan pada diri sendiri untuk mengembangkan diri pada segi kehidupan yang lain seperti bersosialisasi, mengembangkan bakat, dan menambah wawasan serta pengetahuan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Keterkaitan *sense of community* dan motivasi intirnsik dengan prokastinasi kerja

Prokastinasi kerja ini saat ini merupakan hal yang sering terjadi pada setiap orang, penundaan pengerjaan tugas atau menunda untuk menyelesaikan tugas memiliki dampak buruk terhadap diri sendiri dan orang lain terutama pada organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota. Prokastinasi kerja ini disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah motivasi. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya (Ismatul Izzah, 2008) mengenai hubungan tingkat motivasi kerja dengan prokastinasi kerja karyawan di PT.Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang yang memiliki hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 67,74% terhadapprokastinasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan prokastinasi kerja.

Motivasi intrinsik itu senidiri dilihat dari pengetian yang di berikan oleh Campbell dan Campbell dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawita, 2014) mendefinisikan motivasi sebagai bentuk penghargaan internal yang dirasakan seseorang jika mengerjakan tugas. Dalam hal ini terdapat hubungan antara kerja dan penghargaan. Seseorang ketika selesai menjalankan tugas akan merasakan kesenangan didalam dirinya. Penghargaan tersebut akan didapat oleh seorang jika memiliki prasaan emosional yang disebut dengan sense of community. Seperti hasil dari penelitian sebelumnya yang berjudul Hubungan Antara *Sense Of Community* Dengan Prokrastinasi yang dilakukan oleh Akademik Pada

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang (Purwantika Widiantasari dkk, 2009), Adanya *Sense of community* berhubungan dengan prokrastinasi akademik . *Sense of community* yang tinggi mendorong kepuasan dan motivasi mahasiswa terhadap perkuliahan sehingga berusaha untuk menyelesaikan tugas akademis secara optimal dengan tepat waktu dan menghindari prokrastinasi akademik.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti dalam rumusan masalah. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis inilah maka peneliti akan melakukan pengujian menggunaa data/fakta yang peneliti peroleh dari lapangan. Hipotesis yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adlah sebagai berikut:

Ha = ada hubungan *sense of community* dan motivasi intrinsik memiliki hubungan dengan prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

Ho = tidak ada *hubungan sense of community* dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III
METODE PENELITIAN

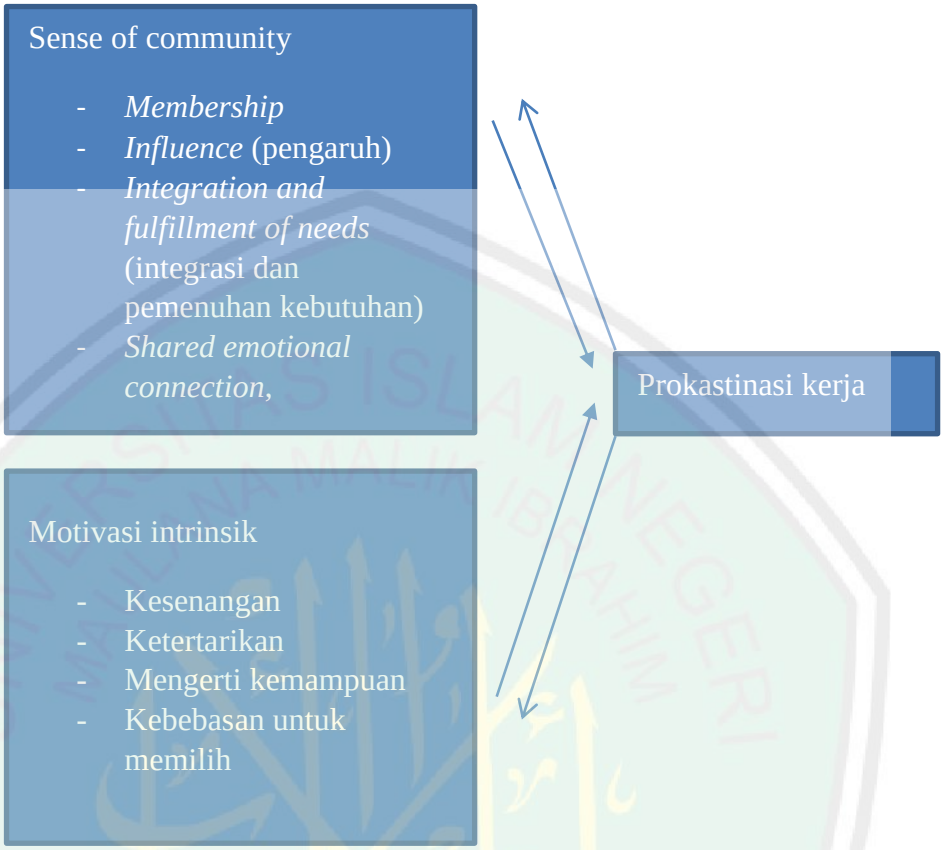
A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuntitatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Arikunto (2010: 313) menyatakan bahwa pendekatan ini dapat digunakan untuk membandingkan dua atau lebihb variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat diantara variabel yang berbeda tersebut. Sugiono (2015: 11) menambahkan bahwa pendekatan ini memiliki kesamaan dengan riset komparasi sebab-akibat (*causal comparative study*), sehingga ada dua variabel yaitu independen dan dependen . Kemudian koefisiensi korelasinya dapat dihitung berdasarkan kemanfaatan menjelaskan studi komparasi sebab-akibat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan sense of community dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja pada anggota aktif Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

Adapun sebelum melanjutkan penelitian ini, perlu dibuat rancangan penelitian sebagai prosedur dari penelitian itu sendiri agar rencana kerja penelitian terarah. Adapun rancangan dari penelitian yaitu sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar 3.1

Rancanan Penelitian

Melalui teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dengan penelitian korelasional peneliti ingin mengetahui adakah hubungan antara variabel X1 (Sense of community) dan X2 (motivasi intrinsik) dengan variabel Y (prokastinasi kerja). Variabel X1 (sense of community) dan X2 (motivasi intrinsik) merupakan variabel terkait sedangkan variabel Y (prokastinasi kerja) merupakan variabel yang bebas. Sehingga peneliti ingin mengetahui hubungan sense of community dan motivasi intrinsik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

Variabel bebas: *Sense of community*

Variabel bebas : Motivasi intirnsik

Variabel terikat: Prokastinasi kerja

C. Defenisi oprasional variabel penelitian

1. *Sense of community*

sense of community adalah sebuah perasaan emosional yang dimiliki seorang anggota dalam sebuah organisasi. Perasaan emosional ini memberikan kekuatan atau dorongan anggota untuk mengembangkan dirinya dengan komitmen yang dimiliki setiap anggota. *Sense of community* memberikan arti bagi anggotanya yang meyakini bahwa keberadaan anggota tersebut sangat dibutuhkan oleh organisasi yang dimilikinya. Adanya perasaan emosional ini juga dapat membantu mengembangkan suatu organisasi menuju arah yang lebih baik lagi. Hal ini dibantu dengan keinginan keinginan berkembang yang dimiliki oleh anggota anggota yang ada dalam organisasi tersebut. defenisi defenisi di atas menyebutkan bahwa *sense of community* dapat mempengaruhi perubahan perilaku seseorang, sehingga mampu menggerakkan diri senidiri untuk berubah kea rah yang lebih positif baggi diri sendiri dan organisaasi. Dengan aspek aspek sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. (keanggotaan) adalah perasaan bahwa seseorang telah menginvestasikan diri sendiri untuk menjadi anggota dalam sebuah komunitas.
b. *Influence* (pengaruh), adalah kekuatan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi anggota lain dan kekuatan komunitas untuk mempengaruhi individu.
c. *Integration and fulfillment of needs* (integrasi dan pemenuhan kebutuhan). Ini adalah perasaan bahwa kebutuhan anggota akan dipenuhi oleh sumber daya yang diterima melalui keanggotaan mereka dalam kelompok.
d. *Shared emotional connection*, hubungan emosional bersama dalam suatu komunitas yang terbentuk dari interaksi positif, berbagi cerita dan pengalaman yang dilakukan bersama. Semakin banyak orang berinteraksi, semakin besar kemungkinan mereka membentuk hubungan yang erat, yang kemudian mengarah keikatan yang lebih kuat.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsic adalah sebagai bentuk penghargaan internal yang dirasakan seseorang jika mengerjakan tugas. Dalam hal ini terdapat hubungan antara kerja dan penghargaan. Seseorang ketika selesai menjalankan tugas akan merasakan kesenangan didalam dirinya. Sedangkan Elliot dkk dalam (M. Nur Ghufron & Rini Risnawati, 2014)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang ada didalam diri individu yang mana individu tersebut merasa senang dan gembira setelah menyelesaikan serangkaian tugas. Pengertian yang dikemukakan oleh Campbell & Campbell dan Elliot dkk hamper memiliki kesamaan karena keduanya mengartikan motivasi intrinsic sebagai rasa senang yang diperoleh seseorang setelah dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Adapun motivasi intrinsik ini memiliki aspek aspek sebagai berikut :

a. Kesenangan

   Bentuk ekspresi individu dalam menjalankan tugas pekerjaan tanpa disertai dengan keterpaksaan.

b. Ketertarikan

   Keinginan individu dalam melakukan pekerjaan karena merasa pekerjaan tersebut memiliki daya tarik tersendiri.

c. Mengerti akan kemampuannya

   Derajat atau tingkat individu dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan benar didorong oleh kemampuan yang ada pada diri individu tersebut.

d. Kebebasan untuk memilih

   Individu bebas memilih suatu tugas pekerjaan yang dirasa sangat tepat dan cocok untuk dijalaninya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Prokastinasi kerja

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin procrastination dengan awalan pro yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran –crastinus- yang berarti keputusan hari esok, atau jika digabungkan menjadi-menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya, Ferrari (dalam Utomo, 2011). Suatu penundaaan dikatakan sebagai prokrastinasi, apabila penundaan itu dilakukan pada tugas yang penting, dilakukan berulang-ulang secara sengaja dan menimbulkan perasaan tidak nyaman, secara subjektif dirasakan oleh seseorang prokrastinator (Solomon dan Rothblum, 1984).

Penjabaran aspek berkut ini akan memberikan pengertian lebih jauh mengenai prokastinasi kerja, serorang yang memiliki prilaku prokastinasi kerja akan ditandai dengan beberapa aspek berikut:

a. Adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas. Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu akan tugas yang dihadapinya harus dikerjakan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi dia menunda-nunda untuk memulai mengerjakan atau menunda-nunda untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakan sebelumnya.
b. Adanya kelambanan dalam mengerjakan tugas. Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengerjakan tugas. Seseorang procrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan suatu hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa mempertimbangkan keterbatasan waktu yang dimilikinya.

c. Adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dalam mengerjakan tugas. Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan memenuhi deatline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ia tentukan sendiri.

d. Adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan. Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca (Koran, majalah, komik, atau buku cerita lainnya, nonton film, on line, game, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikannya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan dari hasil penelitian. Sehingga populasi bukan hanya manusia, akan tetapi juga objek atau benda alam lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota aktifyang tidak termasuk anggota kehormatan dan anggota luar biasa (AD/ART) berdasarkan absensi kegiatan terakhir Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang (absensi kegiatan terakhir tahun 2018). Berdasarkan tabel dari Isaac dan Michael (dalam Sugiono, 2012: 87) apabila populasi sebesar 50, maka diambil semuanya untuk menjadi subjek penelitian dengan taraf kesalahan 5%.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan lapangan secara langsung dengan adanya keterlibatan peneliti didalamnya. Menurut Sutrisno (dalam Sugiyono, 2012: 145) observasi merupakan proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dan yang terpenting yaitu proses pengmatan dan ingatan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berdasarkan fakta dilapangan mengenai fenomena-fenomena yang akan diteliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan data dengan cara bertanya jawab dengan subjek yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan diri sendiri, pengetahuan serta keyakinan diri responden (Sugiyono, 2012: 138).

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini merupakan wawancara tidak tersruktur yang dapat dilakukan dengan tatap muka (*face to face*) maupun melalui telefon dan chat.

3. Kuisioner

Menurut Sugiono (2012: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner sendiri dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka dan dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirimkan lewat pos, maupun dengan internet.

4. Instrument pengumpulan data

Instrumen penelitian merupakan fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam rangka proses pengumpulan data seperti hanya: tes intelegensi, tes minat, tes kemampuan dasar (tes bakat), tes kepribadian, dan beberapa tes prestasi berlajar (Arikunto, 2010: 209).Penelitian ini menggunakan tiga instrumen, berupa:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Skala sense of community yang diadaptasi dari jurnal *Sense of Community: A Definition and Theory* tahun 1986 oleh David W. McMillan and David M. Chavisyaitu: *Membership, Influence, Integration and fulfillment of needs, Shared emotional connection.*
b. Skala motivasi intrinsik yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan aspeknya yaitu : Minat dan *Passion.*
c. Skala prokastinasi yang diadaptasi dari jurnal *trait prokastination and the perception of person task characteristics* clarry H lay (1992)yaitu adanya penundaan untuk memulai mengerjakan tugas, adanya kelambanan dalam menyelesaikan tugas, adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan pelaksanaan tugas dan melakukan aktivitas lain yang dirasa lebih menyenangkan daripada mengerjakan tugas.

Bentuk kuisioner dalam penelitian ini berupa pilihan dengan alternative empat jawaban yang harus dipilih responden. Kuisioner tersebut terdapat dua jenis pertanyaan yaitu *favourable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) *unfavourable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar dalam Kamilin, 2017: 26). Peneliti mengunakan model skalalikert dengan alternatif jawaban SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sistem Penilaian Kedua Aitem Dibedakan Sebagai Berikut:

Tabel 3.1

Penilaian Skor Skala Likert

Jawaban	Skor Favourable	Skor Unfavourable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Skala sense of community yang diadaptasi dari jurnal *Sense of Community: A Definition and Theory* tahun 1986 oleh David W. McMillan and David M. Chavis yaitu: *Membership, Influence, Integration and fulfillment of needs, Shared emotional connection*yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2

Blueprint skala Sense of comunity

Aspek–Aspek *Sense Of Community*	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Membership	Personal Investment	1,2,3	4,5,6	6
	A common symbol system	7,8,9	10,11,12	6
	Sense of belonging and identification	13,14,15	16,17,18	6
Influence	Conformity	19,20,21	22,23	6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Influence of a member on the community and influence of the community on member	24,25,26,27	28,29,30	6
	There are positive relations	31,32	33,34,35	5
Integration and fulfillment of needs	Reward	36,37,38	39,40,41	6
	Nilai kebutuhan anggota	42,43,44	45,46,47	6
Shared emotional connection	Innert feeling	48,49,50	51,52,53	6
	Shared valet event	54,55,56	57,58,59	6
	Interaction	60,61,62	63,64	5
Total				**64**

Sedangkan Skala motivasi intrinsik yang peneliti buat sendiri yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3

Blueprint skala Motivasi intrinsik

Aspek–Aspek Motivasi Intrinsik	**Indikator**	**Nomor Butir Aitem**		**Jumlah**
		Favourable	**Unfavourable**	
Minat	Enjoyed	68,69,70	65,66,67	6
	Effort	71,72,73	74,75,76	6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Passion	Competence	77,78,79	80,81,82	6
	Tension and pressure	86,87,88	83,84,85	6
Total				**24**

Untuk Skala prokastinasi kerja diadaptasi dari jurnal "trait prokastination and the perception of person task characteristics clarry H lay (1992) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4

Blueprint skala prokastinasi kerja

Aspek–Aspek Prokastinasi Kerja	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Penundaan memulai tugas	Meremehkan pekerjaan	89,90,91	92,93,94	6
	Malas mengerjakan pekerjaan	9899100	95,96,97	6
Lambat menyelesaikan tugas	Kehilangan semangat	101,102,103	104,105,106	6
	Tidak mudah fokus	107,108,109	110,111,112	6
Kesenjangan antara waktu perencanaan dan pelaksanaan	Melalaikan pekerjaan	113,114,115	116,117,118	6
	Mengacuhkan target	119,120,121	122,123	5
Total				**35**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Instrumen

Uji validitas skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi dengan melakukan *professional judgement*, hal ini dilakukan untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari beberapa ahli terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstrak yang diukur. Kemudian hasilnya dianalisis menggunakan formula CVR, yang merupakan sebuah pendekatan validitas isi untuk mengetahui kesesuaian item dengan domain yang diukur berdasarkan *judgment* para ahli. Untuk mengukur *content validty ratio* (CVR) sejumlah ahli panel di minta untuk memeriksa setiap komponen pada instrumen pengukuran.Masukan para ahli ini kemudian digunakan untuk menghitung *content validty ratio* (CVR) untuk setiap komponen. Kriteria penilain tanggapan validator sebagai berikut:

Tabel 3.5

Kriteria Penilaian Tanggapan Ahli

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	2

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Cukup Relevan	1
Kurang Relevan	0

Selanjutnya masing-masing penilaiain oleh ahli *(subject matter expert*) diminta untuk menilai apakah item dalam skala tersebut penting dalam upaya mengoprasionisasikan konstruk yang akan diukur. Adapun rumus CVR sebagaimana berikut:

Rumus CVR:

CVR = (2ne/n) - 1

Keterangan:

CVR = Rasio validitas isi, jumlah

Ne = Jumlah panelis yang menilai aitem relevan

N = Jumlah semua panelis

Menurut Lawshe, jika lebih dari setengah panelis menunjukkan bahwa aitem penting, maka dapat dikatakan bahwa aitem tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Lawshe merumuskan bahwa CVR diinpretasikan secara relatif dalam rentang -1,0 sampai +1,0. Aitem yang negatif harus dieliminasi, sedangkan untuk aitem yang memiliki nilai positif diartikan sebagai aitem yang dapat digunakan dalam penelitian (Azwar, 2014: 115).

Sedangkan validitas konstrak merupakan uji validitas yang digunakan untuk membuktikan apakah hasil pengukuran dari setiap item berkorelasi dengan konstruk teoritik yang mendasari skala

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tersebut (Azwar, 2014: 114). Pada penelitian ini, uji validitas kontrak yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Adapun kriteria pemiihan aitem gugur berdasar koreasi aitem total menggunakan batasan *rxy*≥ 0.25. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.25 daya bedanya dianggap memuaskan. Namun untuk aitem yang memiliki yang memiliki koefisien korelasi minimal kurang dari 0.25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskrimanasi rendah dalam Azwar (2014: 114-115).

2. Reliabilitas Instrumen

Suatu pengukuran data yang menghasilkan data dan memiliki tingkat reliabilitas sebagai pengukuran yang reliabel Azwar (dalam Kamilin 2017: 30). Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis variant, untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Menurut Azwar (2014: 13) koefisien relibilitas berkisar mulai dari angka 0,0 sampai dengan angka 1,0 akan tetapi pada kenyataanya koefisien reliabilitas sebesar 1,0 praktis tidak pernah dijumpai. Walaupun hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat saja bertanda negatif (-) sebagaimana halnya semua koefisien korelasi, namun koefisien reliabilitas selalu mengacu pada angka positif (+) karena angka negatif tidak ada artinya bagi interpretasi reliabilitas hasil pengukuran.

3. Analisis Data

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Analisis pada penelitian ini bertujuan untuk mengkategorikan dan mengukur tingkat *Sense of community*, Motivasi intrinsik dan prokastinasi kerja yang menggunakan kategorisasi untuk variabel berjenjang dengan mengacu pada *mean* (M) hipotetik dan *standart devitiation* (SD) dengan bantuan *IBM SPSS versi 24*, kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2014: 134)

a. Tinggi : $X \geq (M + 1SD)$
b. Sedang : $(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
c. Rendah : $X < (M + 1SD)$

Keterangan:

M = Rata-rata

SD = Standart Deviasi

Analisis data menggunakan korelasi *product moment*, yang merupakan analisa untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terkrikat dengan bantuan *IBM SPSS versi 24*. Penelitian ini terdapat tiga variabel dan fungsinya mencari ada dan tidak adanya hubungan antara ketiga variabel tersebut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) merupakan kegiatan intra mahasiswa yang dinaungi oleh kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN MALIKI MALANG). Perkembangan UKM musik di kampus UIN Malang diawali pada tahun 1992 dengan nama Faktaria Nada Band (FBN). Selanjutnya pada tahun 1997 Faktaria Nada Band berubah nama menjadi KOMMUST disesuaikan dengan perubahan status kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Malang menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang.

Setelah mencapai umur 5 tahun sesudah peralihan tersebut, STAIN Malang merubah statusnya menjadi Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) menjadi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN MALIKI MALANG), tetapi nama KOMMUST tetap dipertahankan sebagai nama UKM musik di UIN Malang. Sebab, nama KOMMUST sendiri dikalangan akademis dan masyarkat Malang sudah dikenal dengan baik dan juga menjadi sebuah nama keluarga besar serta persaudaraan yang erat diantara anggota-anggotanya.

Secara garis besar perkembangan UKM musik di kampus UIN Malang ini cukup lancer walaupun ada beberapa pihak yang kurang begitu responsif dan mendukung dengan keberadaan UKM musik ini, yang mungkin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

disebabkan karena kurangnya pemahaman dan penilaian yang menyeluruh tentang dunia musik itu sendiri. Sejak tahun 1997 FBN mulai menampakkan aktifitas dan prestasinya denga menjuarai beberapa event parade dan festival di lokal Malang.

Setelah FBN berhasil merintisan UKM musik sebagai komunitas musik, meskipun saat itu sistem manajemen organisasi sebagai alat untuk mewujudkan tujuan organisasi belum tersentuh sama sekali, maka pada tanggal 10 Juni 1999 UIN Malang mengesahkan KOMMUST sebagai salah satu UKM yang dinaunginya. KOMMUST mulai mengembangkan eksistensinya sebagai komunitas (perkumpulan mahasiswa yang memiliki minat bakat musik) dan juga sebagai sebuah organisasi yang berkiprah dalam dunia musik muali dari penyelenggaraan event musik di kalangan kampus, luar kampus, maupun mengadiri undangan dari kampus lain. Sehingga UKM KOMMUST dapat dikenal dikalangan kampus se-Malang raya yang secra otomatis membawa dan memperkenalkan nama kampus UIN Malang sendiri.

Perjalanan waktu selama 10 tahun ini, UKM KOMMUST berkembang dengan pengalaman-pengalaman yang menjadikan sebuah pondasi kuat bagi organisasi dan komunitas mahasiswa yang berkreasi dan berapresiasi lewat sunia musik. Visi, misi, dan tujuannya pun mulai terarah yang diaplikasikan dalam kegiatan-kegiatan yang telah terprogram berupa penelitian, pengembangan, pembentukan (pendidikan), dan pengabdian. Keempat proses itulah yang saat ini menjadi prinsip dan ideology UKM KOMMUST UIN MALIKI Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelian ini dilaksanakan dalam jangka waktu ± 2 minggu, mulai dari tanggal 1 Agustus sampai 14 Agustus 2018. Adapun untuk tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Uinversitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN MALIKI Malang).

3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah semua anggota lulus diklat dan anggota biasa aktif yang tercatat dalam database UKM KOMMUST tahun 2018 yang berjumlah 50 orang.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mencari informasi tentang jumlah anggota aktif periode 2018 pada sekertaris yang didapatkan jumlah anggota aktif pada periode 2018 sejumlah 50 anggota serta meminta izin kepada ketua umum terpilih untuk melakukan penelitian. Setelah data subjek didapatkan, langkah senjutnya peneliti melakukan observasi terhadap kinerja anggota dan pengurus dengan ikut mengikuti beberapa acara yang diadakan oleh UKM KOMMUST untuk melihat secara langsung permasalahan-permasalahan yang terjadi dikalangan anggota UKM KOMMUST. Kemudian peneliti melakukan wawancara untuk menguatkan hipotesis yang peneliti temukan dilapangan. Selanjutnya peneliti membagikan questioner secara online kepada anggota lulus diklat dan anggota biasa yang masih aktif.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, subjek kurang kooperatif dalam mengisi kuisioner yang disebarkan secara online oleh peneliti. Sehingga mengharuskan peneliti untuk terus memfollow up subjek agar segera mngisi kuisioner. Ada pula beberapa subjek yang molor dalam pengisian kuisioner.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

a. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2014: 13) koefisien relibilitas berkisar mulai dari angka 0,0 sampai dengan angka 1,0 akan tetapi pada kenyataanya koefisien reliabilitas sebesar 1,0 praktis tidak pernah dijumpai. Walaupun hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat saja bertanda negatif (-) sebagaimana halnya semua koefisien korelasi, namun koefisien reliabilitas selalu mengacu pada angka positif (+) karena angka negatif tidak ada artinya bagi interpretasi reliabilitas hasil pengukuran.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha chronbach*. Untuk menghitung reliabilitas kedua skala penelitian ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dari program tersebut, maka ditemukan koefisien *alpha*pada masing-masing skala sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.1

Reliabilitas Skala *Sense of community*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.900	37

Tabel 4.2

Reliabilitas Skala Motivsi Intrinsik

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.937	20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.3

Reliabilitas Skala prokastinasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.940	30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala *Sense of community*, Motivasi intrinsik dan Prokastinasi kerja diatas, nilai alpha mendekati nilai 1,00 dengan demikian skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi layak untuk dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas

1. Validitas Isi

Lawshe (1975) mengusulkan bahwa masing-masing penilaiain oleh ahli *(subject matter expert*) diminta untuk menilai apakah item dalam skala tersebut penting dalam upaya mengoprasionisasikan konstruk yang akan diukur dengan tiga pilihan yaitu (1) relevan (2) cukup relevan (3) kurang relevan. (Lawshe dalam Azwar, 2014: 114). Adapun rumus CVR sebagaimana berikut:

Rumus CVR:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

CVR = (2ne/n) – 1

Keterangan:

CVR = Rasio validitas isi, jumlah

Ne = Jumlah panelis yang menilai aitem relevan

N = Jumlah semua panelis

Adapun ahli yang dipilih peneliti untuk memberikan penilaian aitem pada skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Daftar *Professional Judgement*

Nama	**Bidang Keahlian**	**Pelaksanaan**	**Pengambilan**
Dr. Yulia Sholichatun, M.Si	Klinis	16 Juli 2018	23 Juli 2018
Fina Hidayati, MA	Statistik	18 Juli 2018	24 Juli 2018
Zamroni, S.Psi, M.Pd	Konseling	16 juli 2018	27 Juli 2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Proses CVR dilakukan dengan memberikan 1 eksemplar pada masing-masing *professional judgement* yang berisikan skala *sense of community* sebanyak 64 aitem, skala motivasi intrinsik sebanyak 24 aitem dan skala prokastinasi kerja sebanyak 35 aitem, yang bertujuan untuk memberikan penilaian untuk kesesuaian aitem dengan idikator pada masing-masing skala.

Uji validitas isi yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi komputer *Microsoft Excel for Windows.* Adapun kriteria pemilihan aitem yaitu, jika lebih dari setengah panelis menunjukkan bahwa aitem penting, maka dapat dikatakan bahwa aitem tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi. Lawshe merumuskan bahwa CVR diinpretasikan secara relatif dalam rentang -1,0 sampai +1,0. Aitem yang negatif harus dieliminasi, sedangkan untuk aitem yang memiliki nilai positif diartikan sebagai aitem yang dapat digunakan dalam penelitian (Azwar, 2014: 115).

Tabel 4.5

***Blueprint Skala sense of community* setelah CVR**

Aspek–Aspek *Sense of community*	**Indikator**	**Nomor Butir Aitem**		**Jumlah**
		Favourable	**Unfavourable**	
Membership	Personal Investment	1,2,3	4,5,6	6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	A common symbol system	7,8,9	10,11,12	6
	Sense of belonging and identification	13,14,15	16,17,18	6
Influence	Conformity	19,20,21	22,23	6
	Influence of a member on the community and influence of the community on member	24,25,26,27	28,29,30	6
	There are positive relations	31,32	33,34,35	5
Integration and fulfillment of needs	Reward	36,37,38	39,40,41	6
	Nilai kebutuhan anggota	42,43,44	45,46,47	6
Shared emotional connection	Innert feeling	48,49,50	51,52,53	6
	Shared valet event	54,55,56	57,58,59	6
	Interaction	60,61,62	63,64	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Total			**64**

Berdasarkan **Tabel 4.5** terdapat 64 aitem yang mendapat nilai +1,0 berdasarkan rumus CVR lawshe, aitem tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Sedangkan 2 aitem yang mendapatkan nilai -1,0 tidak dapat dijadikan bahan penelitian.

Tabel 4.6

***Blueprint* skala Motivasi Intrinsik setelah CVR**

Aspek–Aspek Motivasi Intrinsik	**Indikator**	**Nomor Butir Aitem**		**Jumlah**
		Favourable	**Unfavourable**	
Minat	Enjoyed	4,5,6	1,2,3	6
	Effort	7,8,9	10,11,12	6
Passion	Competence	13,14,15	16,17,18	6
	Tension and pressure	22,23,24	19,20,21	6
Total				**24**

Berdaasarkan **Tabel 4.6** terdapat 24 aitem yang mendapat nilai +0,1 berdasarkan dari rumusan CVR Lawshe aitem tersebut dapat dijadikan bahan penelitian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.7

***Blueprint* Skala Prokastinasi Kerja setelah CVR**

Aspek–Aspek Prokastinasi Kerja	Indikator	Nomor Butir Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Penundaan memulai tugas	Meremehkan pekerjaan	1,2,3	4,5,6	6
	Malas mengerjakan pekerjaan	10,11,12	7,8,9	6
Lambat menyelesaikan tugas	Kehilangan semangat	13,14,15	16,17,18	6
	Tidak muda focus	19,20,21	22,23,24	6
Kesenjangan antara waktu perencanaan dan pelaksanaan	Melalaikan pekerjaan	25,26,27	28,29,30	6
	Mengacuhkan target	31,32,33	33,34,35	5
Total				**35**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan **Tabel 4.7** terdapat 35 aitem yang mendapat nilai +1,0 berdasarkan rumus CVR lawshe, aitem tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Sedangkan 1 aitem yang mendapatkan nilai -1,0 tidak dapat dijadikan bahan penelitian.

2. Uji Konstruk

a. Skala *Sense of community*

Berdasarkan hasil analisis dari 64 aitem pada skala *sense of community* dengan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*, terdapat beberapa aitem yang gugur. Untuk lebih rincinya sebaran aitem-aitem yang valid dana item gugur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Aitem Valid dan Gugur Skala *Sense of community*

Aspek–Aspek *Sense of community*	**Indikator**	**Nomor Butir Aitem**	
		Valid	**Gugur**
Membership	*Personal Investment*	1,2,3,4,6	5
	A common symbol system	7,8,9,10	11,12

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Sense of belonging and identification	13,14,15,16	17,18
Influence	*Conformity*	19,20	21,22,23
	Influence of a member on the community and influence of the community on member	24,27,28,29	25,26,30
	There are positive relations	31,35	32,33,34
Integration and fulfillment of needs	*Reward*	39,40,41	36,37,38
	Nilai kebutuhan anggota	42,44,45,46	43,47
Shared emotional connection	*Innert feeling*	48,49,50,51,52,53	
	Shared valet event	54,57	55,56,58,59
	Interaction	61	60,62,63,64
Total		**37**	**27**

b. Skala Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil analisis dari 24 aitem pada skala Motivasi Intrinsik dengan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SPSS versi 24 for Windows, terdapat beberapa aitem yang gugur. Untuk lebih rincinya sebaran aitem-aitem yang valid dana item gugur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Aitem valid dan gugur skala motivasi intrinsik

Aspek–Aspek Motivasi Intrinsik	**Indikator**	**Nomor Butir Aitem**	
		Valid	**Gugur**
Minat	Enjoyed	1,2,4,6	3,5
	Effort	7,9,10,11,12	8
Passion	Competence	13,14,15,16,18	17
	Tension and pressure	19,20,21,22,23,24	
Total		**20**	**4**

c. Skala Prokastinasi kerja

Berdasarkan hasil analisis dari 35 aitem pada skala Motivasi Intrinsik dengan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*, terdapat beberapa aitem yang gugur. Untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

lebih rincinya sebaran aitem-aitem yang valid dana item gugur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Aitem valid dan gugur skala prokastinasi kerja

Aspek–Aspek Prokastinasi Kerja	**Indikator**	**Nomor Butir Aitem**	
		Valid	**Gugur**
Penundaan memulai tugas	Meremehkan pekerjaan	1,2,3,4,5,6	
	Malas mengerjakan pekerjaan	7,8,9,10,11,12	
Lambat menyelesaikan tugas	Kehilangan semangat	13,14,15,16,17,18	
	Tidak muda focus	19,20,21,22,23,24	
Kesenjangan antara waktu perencanaan dan pelaksanaan	Melalaikan pekerjaan	25,27,28,29	26,30
	Mengacuhkan target	31,33,35	32,34
Total		**31**	**4**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Uji Normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajad normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnove Test dari skala *sense of community*, motivasi intrinsik dan skala prokastinasi kerja dengan bantuan Microsoft Excel for Windows dan IBM SPSS versi 24 for Windows. Untuk mengetahui normal dan tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi >0,05 maka distribusi data dalam penelitian ini normal, dan jika nilai signifikansi <0,05 maka distribusi data dalam penelitian ini tidak normal (Priyanto, 2016: 103). Ringkasan uji normalitas skala *sense of community*, motivasi intrinsic dan prokastinasi kerja dapat dilihat pada table berikut:

Table 4.11

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N		50	50	50
Normal Parameters[a,b]	Mean	85.8000	52.1600	65.2200
	Std. Deviation	16.62184	8.42339	11.65891

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Most Extreme Differences	Absolute	.114	.112	.112
	Positive	.114	.087	.112
	Negative	-.085	-.112	-.070
Test Statistic		.114	.112	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124[c]	.163[c]	.156[c]
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnove Test* didapatkan nilai signifikansi pada skala *sense of community* sebesar 0, 114, sedangkan untuk nilai signifikansi pada skala motivasi intrinsik sebesar 0, 112 dan nilai signifikansi skala prokastinasi kerja sebesar 0,112. nilai signifikansi ketiga variabel tersebut >0, 05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Deskriptif

a. Data Deskriptif *Sense of community*

Tingkat *Sense of community* pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penenetuan kategori

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dari uji deskriptif dalam peneltian ini dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean*hipotetik dan *Standart Deviation*(SD) hipotetik pada variabel aktualisasi diri yang dapat diketahui pada table berikut:

Tabel 4.12

Nilai *Sense of community*

Keterangan	Jumlah
Mean (M)	85,80
Standart Deviation (SD)	16,62

Berdasarkan pada **Table 4.12**dapat diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik 85,80 dengan nilai *Standart Deviation* (SD) 16,62. Setelah mengetahui nilai Mean (M) hipotetik dan nilai Standart Deviation (SD), selanjutnya dari nilai tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.13

Kategorisasi *Sense of community*

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	X ≥ (M + 1SD)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedang	(M + 1SD) ≤ X < (M + 1SD)
Rendah	X < (M + 1SD)

Berdasarkan dari **Tabel 4.13**memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat aktualisasi diri pada pengurus adalah sebagai berikut:

a) Tinggi = X ≥ (M + 1SD)

= X ≥ (85,80 + 16,62)

= X ≥ 102,42

b) Sedang = (M + 1SD) ≤ X < (M + 1SD)

= (85,80+ 16,62)≤ X < (85,80– 16,62)

= 102,42≤ X <69,18

c) Rendah = X < (M – 1SD)

= X < (85,80– 16,62)

= X <69,18

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka kategorisasi tingkat *Sense of community* anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dapat ditabulasikan sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.14

Hasil Perhitungan Kategorisasi *Sense of community*

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	9	18%
Rendah	7	14%
Sedang	34	68%

Berdasarkan pada **Tabel 4.14**, dapat diketahui bahwa frekuaensi dan persentase aktualisasi diri pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor persentase pada kategori sedang mencapai 68% dengan jumlah frekuensi mencapai 34 anggota, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki persentase 18% dengan frekuensi 9. Hasil skoring tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat 7 anggota yang memiliki tingkat *sense of community* rendah dengan persentase sebesar 14%.

b. Data deskriptif Motivasi Intrinsik

Tingkat motivasi intrinsik pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penenetuan kategori dari uji deskriptif dalam peneletian ini dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean*hipotetik dan *Standart Deviation*(SD) hipotetik pada variabel aktualisasi diri yang dapat diketahui pada table berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.15

Nilai motivasi intrinsik

Keterangan	Jumlah
Mean (M)	52,16
Standart Deviation (SD)	8,42

Berdasarkan pada **Table 4.15**dapat diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik 52,16 dengan nilai *Standart Deviation* (SD) 8,42. Setelah mengetahui nilai Mean (M) hipotetik dan nilai Standart Deviation (SD), selanjutnya dari nilai tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.16

Kategorisasi motivasi intirnsik

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	X ≥ (M + 1SD)
Sedang	(M + 1SD) ≤ X < (M + 1SD)
Rendah	X < (M + 1SD)

Berdasarkan dari **Tabel 4.16**memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat motivasi intrinsik pada anggota adalah sebagai berikut:

d) Tinggi = X ≥ (M + 1SD)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

= X ≥ (52,16 + 8,42)

= X ≥ 60,58

e) Sedang = (M + 1SD) ≤ X < (M + 1SD)

= (52,16+ 8,42)≤ X < (52,16– 8,42)

= 60,58≤ X < 43,74

f) Rendah = X < (M – 1SD)

= X < (52,16– 8,42)

= X <43,74

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka kategorisasi tingkat motivasi intrinsik anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil perhitungan kategorisasi motivasi intrinsik

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	12	24%
Sedang	38	56%
Rendah	10	20%

Berdasarkan pada **Tabel 4.17**, dapat diketahui bahwa frekuensi dan persentase motivasi intrinsik pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor persentase pada kategori

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sedang mencapai 56% dengan jumlah frekuensi mencapai 38 anggota, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki persentase 24% dengan frekuensi 12. Hasil skoring tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat 10 anggota yang memiliki tingkat *sense of community* rendah dengan persentase sebesar 20%.

c. Data deskriptif Prokastinasi Kerja

Tingkat prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penenetuan kategori dari uji deskriptif dalam peneltian ini dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean*hipotetik dan *Standart Deviation*(SD) hipotetik pada variabel aktualisasi diri yang dapat diketahui pada table berikut:

Tabel 4.18

Nilai Prokastinasi Kerja

Keterangan	Jumlah
Mean (M)	65,22
Standart Deviation (SD)	11,65

Berdasarkan pada **Table 4.18**dapat diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik 65,22 dengan nilai *Standart Deviation* (SD) 11,65. Setelah mengetahui nilai Mean (M) hipotetik dan nilai Standart Deviation (SD), selanjutnya dari nilai tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.19

Kategorisasi Prokastinasi Kerja

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	X ≥ (M + 1SD)
Sedang	(M + 1SD) ≤ X < (M + 1SD)
Rendah	X < (M + 1SD)

Berdasarkan dari **Tabel 4.19**memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat aktualisasi diri pada pengurus adalah sebagai berikut:

g) Tinggi = X ≥ (M + 1SD)

= X ≥ (65,22 + 11,65)

= X ≥ 76,87

h) Sedang = (M + 1SD) ≤ X < (M + 1SD)

= (65,22+ 11,65)≤ X < (65,22– 11,65)

= 76,87≤ X <53,57

i) Rendah = X < (M – 1SD)

= X < (65,22– 11,65)

= X <53,57

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka kategorisasi tingkat prokastinasi kerja anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Table 4.20

Hasil Perhitungan Kategorisasi prokastinasi kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	3	6%
Sedang	43	86%
Rendah	4	8%

Berdasarkan pada **Tabel 4.20**, dapat diketahui bahwa frekuaensi dan persentase prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor persentase pada kategori sedang mencapai 86% dengan jumlah frekuensi mencapai 43 anggota, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki persentase 6% dengan frekuensi 3. Hasil skoring tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat 4 anggota yang memiliki tingkat *sense of community* rendah dengan persentase sebesar 8%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada dan tidaknya hubungan antara *sense of community*, dan motivasi intrinsik dengan prokastinasipada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST). Maka dilakukan analisis prediksi ketiga variabel untuk uji hipotesis penelitian dan menentukan prediksi hubungan terhadap ketiga variabel. Penelitian hipotesis didasarkan pada analogi sebagai berikut ini:

Ho: tidak ada hubungan *sense of community*, dan motivasi intrinsik dengan prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

Dasar dalam penilaian pada hipotesis mengguakan analogi sebagai berikut ini:

a) Jika probabilitas <0,05 maka Ha diterima
b) Jika probabilitas >0,05 maka Ha ditolak

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kovarian. Untuk melakukan analisis kovarian, peneliti menggunakan bantuan program *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Hasil dari analisis tersebut dapat digambarkan pada table dibawah ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Table 4.21

Hasil Uji Hipotesis

		VAR00001	VAR00002	VAR00003
Sense of community	Pearson Correlation	1	.193	-.131
	Sig. (2-tailed)		.179	.366
	N	50	50	50
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	.193	1	-.408**
	Sig. (2-tailed)	.179		.003
	N	50	50	50
Prokastinasi Kerja	Pearson Correlation	-.131	-.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.366	.003	
	N	50	50	50

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

Berdasarkan hasil analisi korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara variabel *sense of community* dan variabel prokastinasi kerja menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig. (2-tailed) = 366 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan tidak adanya korelasi antara *sense of community* prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedangkan, berdasarkan hasil analisa korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja menggunakan nilai yang sama yaitu Sig. (2-tailed) = 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005 maka uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja dengan taraf signifikansi cukup. Jadi, Ha ditolak dan ho diterima.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Sense of Community*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneiti yang berjudul "*Sense of community* dan motivasi dengan prokastinasi kerja pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST)" ini memiliki hasil yang mana tingkat *sense of community* anggota ukm Kommust dalam kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 68% yang berjumlah 34 orang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat menjelaskan bahwa anggota ukm Kommust memiliki rasa keanggotaan,saling mempengaruhi satu sama lain, mendapatkan apa yang dibutuhkan di ukm Kommust dan saling memberikan emosi positif dengan cukup baik.

Aspek aspek di atas didapatkan anggota melalui proses yang panjang. Dimana, anggota ukm Kommust mengikuti kegiatan Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) selama 3 hari saat pengrekrutan anggota baru. Dalam Diklat tersebut anggota ukm Kommust dilatih untuk mementingnkan kepentingana bersama dari pada kepentingan pribadi. Selain itu pendidikan yang disiplin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam mengikuti setiap rentetan acara juga membuat setiap anggota saling mengingatkan akan pentingnya disiplin dalam mengikuti setiap rentetan acara. Selama 3 hari tersebut mereka tinggal dalam dua tenda terpisah, satu tenda untuk peserta putrid dan satu tenda yang lain untuk peserta putra. Proses diklat yang berlangsung selama 3 hari ini memberikan dampak positif dalam pembentukan *sense of community* anggota ukm Kommust.

Fakta selanjutnya yang terjadi dilapangan adalah anggota ukm Kommust sering dihadapkan dengan kegiatan kegiatan yang melibatkan setiap anggota untuk ikut serta dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Baik kegiatan yang diadakan oleh ukm Kommust maupun kegiatan yang diadakan oleh organisasi lainya. Hasilnya, setiap anggota yang ikut melaksanakan kegiatan akan memiliki *sense of community* dalam tingkat sedang. Di tempat lain, penelitian sebelumnya yang berjudul "Hubungan antara *sense of community* dengan distress psikologik pada warga Fakultas Psikologi Unniversitas Indonesia" menunjukan bahwa kelompok karyawan memiliki *sense of community* yang besar. Hal ini disebabkan oleh kualitas interaksi antar karyawan satu dengan karyawan yang lain. Dengan jam kerja dari jam 8 00 - 11 00 setiap hari kerja, karyawan memiliki kesempatan berinteraksi lebih banyak dibandingnkan kelompok subjek lainya. Penelitian ini mendukung fakta yang peneliti lihat di ukm Kommust. Dimana dalam sebulan anggota ukm Kommust dihadapkan dengan satu sampai dua event, baik dalam skala kecil maupun skala besar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hall, Kirkpatrick, dan Mitchell dalam Ahmad Khusairi, Yuni Nurhamida, Alifah Nabilah Masturah (2005) menyatakan bahwa keberadaan *sense of community* akan membuat masyarakat mampu hidup bersama dengan cara yang sehat dan berkelanjutan. Hal ini selaras dengan fakta yang peneliti temukan dilapangan yaitu beberapa anggota ukm kommust memiliki teman sesame anggota ukm Kommust yang berlangsung sejak awal mereka ikut ukm Kommust hingga mereka menjadi pengurus.

Hasil penelitian yang memiliki tingkat *sense of community* dalam kategoi tinggi sebanyak 9 orang dengan persentase mencapai 18%. Data ini mendukung teori fisher dkk (2002) dimana *sense of community* sebagai persepsi mengenai kesamaan dengan orang lain, perasaan bahwa dirinya merupakan bagian dari komunitas, keinginan untuk mempertahankan, saling ketergantungan dengan cara memberikan atau melakukan sesuatu untuk orang lain dan perasaan bahwa seseorang menjadi bagian dari struktur yang saling mendukung dan selalu dapat diandalkan. Dalam penelitian ini anggota yang memiliki tingkat *sense of community* yang tinggi mampu memproyeksikan nilai nilai *sense of community* dalam berinteraksi dengan angota ukm Kommust yang lainnya. Seperti yang disampaikan oleh kencot bahwa di ukm ini dia mendapatkan apa yang dia butuhkan dalam berteman (wawancara 7 april 2017). Yang pada akhirnya dapat membentuk *sense of community* dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian yang menunjukan tingkat *sense of community* dalam kategori rendah dengan persentase 14% sebanyak 7 orang. Dari apa yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

peneliti temukan dalam wawancara pada anggota ukm Kommust, beberapa mengatakan bahwa jika mereka tidak mendapatkan kesempatan berinteraksi dengan anggota lainya atau tidak mendapatkan sambutan yang hangat maka mereka akan enggan bergabung dengan organisasi atau malu untuk mengikuti kegiatan kegiatan ukm kommust (wawancara 7 april 2017). Selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Sarason dalam (Karasek& Theorell, 1990) mengatakan bahwa *loneliness*, distress psikologik dan perasaan perasaan lain yang membuat seorang tidak mampu dalam menghadapi tekanan social akan hadir saat ketidakadaan *sense of community*. Lebih jauh lagi Sarason mengatakan bahwa *psychological sense of community*sebagai suatu rasa dimana seorang menjadi bagian dari jaringan pendukung yang saling berhubungan dimana seorang dapat menggantungkan dirinya. Teori ini menjelaskan bahwa dampak dari anggota yang memiliki *sense of community* dalam tingkat rendah akan membuat anggota tersebut tidak mampu menghadapi tekanan social dan menjadi *loneliness.* Dalam penelitian ini anggota yang mengalami hal tersebut akan enggan untuk ikut serta kegiatan kegiatan Ukm kommust.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Tingkat Motivasi Intrinsik

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa tingkat motivasi intrinsik anggota ukm Kommust dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 56% dengan jumlah frekuensi sebesar 38 orang. Hal ini didukung dari fakta yang peneliti temukan dilapangan bahwa anggota ukm Kommust meskipun tidak diberi gaji dan terkadang juga memiliki konflik individu pada anggota yang lain masih memiliki motivasi intrinik untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya. Selaras dengan apa yang di ungkapkan Aldagi (2002-11) seorang karyawan yang mengalami keadaan motivasi intrinsik cenderung mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dan pemenuhan diri melalui pekerjaan tersebut. Wawancara yang dilakukan peneliti pada salah satu anggota Ukm Kommust yang bernama goblin mengatakan bahwa keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena merasa tanggung jawab dan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang dia sukai, namun apabila subjek mendapatkan *reward*subjek akan lebih bersemangat lagi (wawancara 7 april 2017).

Herzberg menyebutkan faktor pemeliharaan (*hygiene factor*)sebagai berikut :

1) Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*).
2) Supervisi (*supervision*).
3) Hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4) Hubungan interpersonal dengan atasan.

5) Gaji (*salary*).

6) Keamanan kerja (*security*).

7) Kondisi kerja (*working conditions*).

Frederick Herzberg dalam Malayu S.P Hasibuan (2006:186) menjelaskan faktor - faktor motivator adalah sebagai berikut :

1) Prestasi (achievement).

2) Penghargaan (recognition).

3) Kenaikan pangkat (advancement).

4) Pekerjaan itu sendiri (work it self). .

5) Tanggung jawab (responsibility).

Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda.Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan.Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ektrinsik pekerjaan. Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg, bahwa hygiene factor atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada.Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor hygiene yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada.Realita yang ditemukan peneliti di lapangan mendukung teori dua faktor yang di ungkapkan Herzberg di atas. Dimana, anggota ukm Kommust dapat menyelesaikan pekerjaannya ada ataupun tidak ada faktor pemelihara dalam proses pengerjaan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian dalam kategori tinggi dengan persentasi sebesar 24% jumlah frekuensi mencapai 12 orang. Hasil ini menjelaskan bahwa ada beberapa anggota ukm Kommust yang memiliki tingkat keloyalan pada organisasi dan semangat dalam mengerjakan tugasnya tanpa mengarap upah apapun. Anggota yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi ini melakukan pekerjaan mereka tanpa melihat *hygiene factor*. Seperti wawancara yang peneliti lakukan pada anggota ukm kommust yang bernama sudet, subjek mengungkapkan bahwa akan melaksanakan pekerjaannya meskipun subjek tidak mendapat penghargaan sama sekali (wawancara 7 april 2017).

Ukm kommust merupaakan organisasi non profit yang bergerak dibidang musik. Dimana anggotanya tidak mendapatkan upah yang setimpal atau mendapatkan gaji yang sesuai denganapa yang mereka lakukan, oleh karena itu peneliti melihat bahwa anggota ukm kommust

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memiliki motivasi intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima. Selain itu tidak jarang bagi anggota ukm Kommust mendapatkan iklim bekerja yang buruk yang tidak sesuai dengan ekspektasi beberapa anggota ukm Kommust, namun bagi anggota yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi. Hal ini hanya akan berpengaruh pada anggota yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang rendah. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa terdapat anggota dengan frekuensi 10 orang dengan persentase 20%. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa anggota ukm Kommust yang melihat faktor higiene sebagai faktor utama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Anggota yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang rendah memandang bahwa kepuasan kerja yang merekacari berasal dari motivasi ekstrinsik. Seperti yang dijelaskan oleh Nawawi dalam (Agus Frianto, 2013) Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

3. Tingkat Prokastinasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan ini menujukkan bahwa tingkat prokastinasi kerja apda anggota Ukm Kommust berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase sebesar 86% dan jumlah frekuensi sejumlah 43 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Ukm Kommust

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memiliki masalah dalam mengendalikan prilaku prokastinasi yang sering terjadi pada anggota. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Beheshtifar (2011) bahwa salah satu penyebab stress kerja adalah prokrastinasi kerja. Prokrastinasi terlihat mejadi gejala bermasalah.

Orang yang sangat kuat karakteristik perilaku menundanya akan terlihat buruk, berbahaya, dan bodoh. Senada dengan pandangan ini, beberapa studi telah mengaitkan prokrastinasi dengan kinerja individu yang mana seorang procrastinator akan terlihat buruk dalam keseluruhannya, dan menyangkut pada kesejahteraan, seorang procrastinator akan menjadi lebih menyedihkan atau tidak karuan dalam jangka waktu yang lama. Prokastinasi kerja yang dilakukan oleh anggota Ukm Kommust ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak memadai, berupa sarana prasarana yang dimiliki sedikit kurang sehingga menyebabkan anggota bekerja lebih berat dan menyebabkan dampak domino pada tugas tugas yang dimiliki anggota. Selain itu prokastinasi dalaam tingkat rendah berada pada frekuensi sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8%. Hal ini disebabkan adanya semangat yang tinggi untuk berkembang lebih jauh lagi dari apa yang di dapat oleh anggota itu sendiri.

4. Hubungan *Sense of Community* dengan Prokastinasi Kerja

Burroughs & Eby (1998) mengungkapkan bahwa *sense of community* sendiri dapat menaikkan kepuasan dalam bekerja dan perilaku

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berorganisasi, kesetiaan, menjadi warga negara yang baik, mementingkan kepentingan oranglain dan kesopanan. Teori ini mendukung penelitian ini, dimana anggota merupakan nyawa dari suatu organisasi. Dengan adanya *sense of community* pada anggota ukm Kommust maka visi dan misi organisasi tersebut akan mudah untuk terwujud.

Jika *sense of community* dianalogikan sebagai sebuah kayuhan sepeda dari seseorang yang ingin mencapai suatu tempat. Sepeda adalah wadah atau komunitas, orang tersebut adalah anggota dari sebuah komunitas, hasil kayuhannya adalah *sense of community* dan tempat adalah tujuan yang hendak dicapai dalam sebuah komunitas. Semua komponen tersebut haruslah lengkap dan tidak boleh terpisahkan satu sama lainnya. Untuk tetap berjalan, sebuah sepeda harus tetap dikayuh. Yang menciptakan pergerakan adalah pengemudi sepeda itu sendiri yang dipenuhi oleh perasaan atau semangat ingin segera sampai ke tujuan.Semakin kuat hasil kayuhan yang dilakukan pengemudi sepeda, maka akan semakin cepat ia mencapai tempat yang dikehendakinya. Dalam mengayuh sepeda, badan harus seimbang dan tidak boleh berat sebelah agar tetap stabil, hal ini menggambarkan peran masing-masing individu yang harus saling merata serta kolaborasi yang saling menguatkan . Semangat dan rasa memiliki dari anggota merupakan energi yang mampu menggerakkan sebuah komunitas untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil hipotesis pada tabel 4.21 dapat dilihat bahwa *sense of community* memiliki hubungan berbanding terbalik dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

prokastinasi kerja. Dimana semakin tinggi *sense of community* maka semakin rendah prokastinasi kerja pada anggota ukm Kommust

5. Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Prokastinasi Kerja

Berdasarkan tabel **4.21** hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai pearson correlation variabel motivasi intrinsik sebesar -408. Data ini meunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsic maka senakin rendah prokastinasi kerja. Semakin besar angka yang dimiliki maka semakin kuat pula hubungan kedua variabeltersebut. nilai Sig. (2-tailed) variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja menggunakan nilai yang sama yaitu Sig. (2-tailed) = 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005 maka uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja. Hasil dari penelitian ini selaras dengan pernyataan dari Klassen, Krawchuk, Lynch dan Rajani (2008:144) yang menemukan bahwa prokrastinasi akademik yang tinggi berbanding terbalik dengan keyakinan untuk meregulasi diri dan motivasi pada siswa yang mengalami kesulitan belajar. Hasil temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Williams, Stark, dan Foster (2008:43) yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki peranan terhadap munculnya prokrastinasi akademik. Individu yang memiliki motivasi yang rendah dalam mengerjakan tugas cenderung dapat memunculkan prokrastinasi akademik tinggi dan sebaliknya individu yang memiliki motivasi yang tinggi tidak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

akan meng- alami prokrastinasi akademik yang berlebihan sehingga mengganggu aktivitas mereka.

Dalam konteks ini motivasi intrinsic berpengaruh dalam menurunkan prilaku prokastinasi kerja pada anggota Ukm Kommust. Dimana, beberapa anggota Ukm Kommust memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi potensi yang ada dalam diri sendiri.selain itu anggota Ukm Kommust memiliki kesenangan dibidang yang sama antara tugas dan tanggung jawab sebagai musisi. Adanya kemiripan tugas dan kesenangan dalam bidang music juga mempengaruhi penurunan prilaku prokatinasi kerja. Seperti, kesenangan dalam mengerjakan *event event* musik dan memberikan forum diskusi mengenai muik *knowledge* dan *event organizer*.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2008) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Manusia akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik seorang manusia akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri seorang manusia dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya.

Menurut Moekijat (2000), motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar. (M.Manullang,2001: 19). Pngertian ini memberikan penjelasan dasar bahwa motivasi pada dasarnya akan menggerakkan manusia ntuk melakukan aktifitas aktifitas yang menjadi kebutuhan kebutuhan dasar mereka. Daalam konteks ini kebutuhan mendasar dari anggota Ukm Kommust adalah mengembangkan potensi yang ada dalam diri masing masing terutama dalam bidang bermusik.

6. Hubungan Sense of Community dan Motivasi Intrinsik dengan Prokastinasi Kerja

Berdasarkan tabel **4.21** hasil penelitian ini bisa dilihat bahwa nilai nilai *pearson correlation* pada variabel *sense of community* dan motivasi intrinsik memiliki nilai negatif. Dapat diambil kesimpulan bahwa *sense of community* dan motivasi intrinsik masing masing memiliki hubungan yang negatif dengan prokastinasi kerja, dimana *sense of community* memiliki nilai *pearson correlation* sebesar -131.

Data ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *sense of community* maka akan semakin rendah prokastinasi kerja semakin besar nilai *pearson correlation* yang dimiliki setiap variabel maka semakin kuat hubungan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

negatif pada setiap variabel. Begitupula dengan variabel motivasi intrinsik yang memiliki nilai *pearson correlation* sebesar -408. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsic maka akan semakin rendah prokastinasi kerja.

Pada penelitian ini, variabel *sense of community* nilai signifikan di atas 0,05 yaitu sebesar 366. Data ini memberikan kesimpulan bahwa variabel ini tidak memberikan hubungan yang signifikan hal ini disebabkan oleh kesenjangan antara keinginan anggota untuk berkembang dan tugas dan kewajiban yang dimiliki oleh anggota. Hal ini menyebabkan anggota menjadi malas untuk mengerjakan tugas dan kewajiban sebagai anggota. Dalam Ukm Kommust ini setiap anggota memiliki peran dalam organisasi. Pembagian tugas dan kewaijban anggota dibagikan sesuai peran anggota dalam organisasi tersebut. Sebagai mana McMilan dan Chavis mengungkapkan (1986; h 147) bahwa anggota yang memiliki aspek terpenuhnya kebutuhan anggota maka anggota tersebut akan memiliki sense of community yang akan berpengaruh pada tindakan yang diberikan pada organisasi tersebut.

Pada tabel **4.21** hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai pearson correlation variabel motivasi intrinsik sebesar -408. Data ini meunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsic maka senakin rendah prokastinasi kerja. Semakin besar angka yang dimiliki maka semakin kuat pula hubungan kedua variabeltersebut. nilai Sig. (2-tailed) variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja menggunakan nilai yang sama

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yaitu Sig. (2-tailed) = 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005 maka uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara variabel motivasi intrinsik dengan variabel prokastinasi kerja. Hasil dari penelitian ini selaras dengan pernyataan dari Klassen, Krawchuk, Lynch dan Rajani (2008:144) yang menemukan bahwa prokrastinasi akademik yang tinggi berbanding terbalik dengan keyakinan untuk meregulasi diri dan motivasi pada siswa yang mengalami kesulitan belajar. Hasil temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Williams, Stark, dan Foster (2008:43) yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki peranan terhadap munculnya prokrastinasi akademik. Individu yang memiliki motivasi yang rendah dalam mengerjakan tugas cenderung dapat memunculkan prokrastinasi akademik tinggi dan sebaliknya individu yang memiliki motivasi yang tinggi tidak akan meng- alami prokrastinasi akademik yang berlebihan sehingga mengganggu aktivitas mereka.

Dalam konteks ini motivasi intrinsic berpengaruh dalam menurunkan prilaku prokastinasi kerja pada anggota Ukm Kommust. Dimana, beberapa anggota Ukm Kommust memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi potensi yang ada dalam diri sendiri.selain itu anggota Ukm Kommust memiliki kesenangan dibidang yang sama antara tugas dan tanggung jawab sebagai musisi.

Adanya kemiripan tugas dan kesenangan dalam bidang music juga mempengaruhi penurunan prilaku prokatinasi kerja. Seperti, kesenangan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam mengerjakan *event event* musik dan memberikan forum diskusi mengenai muik *knowledge* dan *event organizer*. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2008) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Manusia akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik seorang manusia akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri seorang manusia dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya.

Menurut Moekijat (2000), motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar. (M.Manullang,2001: 19). Pngertian ini memberikan penjelasan dasar bahwa motivasi pada dasarnya akan menggerakkan manusia ntuk melakukan aktifitas aktifitas yang menjadi kebutuhan kebutuhan dasar mereka. Daalam konteks ini kebutuhan mendasar dari anggota Ukm Kommust adalah mengembangkan potensi yang ada dalam diri masing masing terutama dalam bidang bermusik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

1. Kesmipulan

Berdasarkan pemaparan dan rumusan masalah yang telah diuraikan pada BAB sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Tingkat *sense of community* pada anggota UKM KOMMUST berada dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 68% dan frekuensi sebanyak 34 orang. Hasil ini memberikan informasi bahwa lebih dari setengah anggota UKM KOMMUST memiliki *sense of community* yang baik meskipun dalam tingkat sedang. Hasil ini dibuktikan dengan sebanyak 34 orang telah memiliki aspek rasa keanggotaan dan saling memberikan emosi positif kepada anggota yang lain. Sedangkan dalam kategori tinggi dan rendah masing masing memiliki frekuensi 9 dan 7 orang dengan persentase 11% dan 14%. Dalam kategori tinggi sebanyak 9 orang memiliki aspek rasa keanggotaan,saling mempengaruhi satu sama lain, mendapatkan apa yang dibutuhkan di ukm Kommust dan saling memberikan emosi positif.

b. Tingkat motivasi intrinsik pada anggota UKM KOMMUST berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 56% dan jumlah frekuensi sebesar 38 orang. Hasil ini memberikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kesimpulan bahwa lebih dari setengah anggota UKM KOMMUST telah memiliki motivasi intrinsik meskipun masih dalam kategori sedang. Aspek yang terpenuhi dalam kategori ini adalah memiliki kompetensi dan menikmati pekerjaan yang didapat oleh anggota. Sedangkan, kategori tinggi dengan frekuensi 12 orang yang jumlah persentase 24% memiliki aspek menyukai tantangan, mempunyai usaha, menikmati pekerjaan dan memiliki kompetensi.

c. Tingkat prokastinasi kerja pada anggota UKM KOMMUST berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 86% dan jumlah frekuensi sebanyak 43 orang. Hasil ini membuktikan bahwa hamper secara keseluruhan anggota UKM KOMMUST pernah melakukan prokastinasi kerja meskipun dalam kategori sedang. Dalam kategori ini sebanyak 43 orang memiliki aspek meremehkan pekerjaan, melalaikan pekerjaan, dan kehilangan motivasi.

d. Hubungan *sense of community* terhadap prkatinasi kerja pada penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan karena nilai Sig 2-tailed variabel *sense of community* yaitu 366 lebih besar dari nilaig signifikansi sebesar 0,05. Namun jika diihat dari nilai *pearson correlation*, variabel *sense of community* sebsesar -145 dimana angka ini menunjukkan hubungan negative dan besarnya angka ini dapat diartika bahwa *sense of*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

community tidak memberikan dampak yang besar terhadap prokastinasi kerja yang dimliki angota Ukm Kommust.

e. Motivasi intrinsik pada penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap prokastinasi kerja dimana hal ini dapat dilihat dari nilai Sig 2-tailed lebih kecil dari nilai 0,05 yaitu 0,03 dengan taraf signifikan yang cukup. Nilai pearson correlation yang dimiliki variabel motivasi intrinsik berada pada angka -408 dimana angka ini menunjjukan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang cukup besar dalam penurunan prilaku prokastinasi kerja pada anggota Ukm Kommust.

f. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terpapar pada bab sebelumnya variabel *sense of community* tidak memiliki hubungan terhadap prokastinasi kerja UKM KOMMUST sebaliknya, variabel motivasi intrinsic memiliki hubungan terhadap variabel prokastinasi kerja. Berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti pada bab III maka ha ditolak dan ho diterima.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan dan kesimpulan, maka ada beberapa hal yang direkomendasikan kepada berbagai pihak, diantaranya adalah:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Bagi pihak Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST)

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa lebih dari setengah anggota UKM KOMMUST memiliki tingkat *sense of community* yang sedang. Sehingga diharapkan kepada pihak khususnya ketua UKM KOMMUST, yang lebih bertanggung jawab dalam kemaslahatan anggota, untuk dapat meningkatkan *sense of community* pada setiap anggotanya. Terutama aspek aspek yang belum terpenuhi seperti pemenuhan kebutuhan setiap anggota, memotivasi anggota Baik dalam hal kebersamaan anggota, rasa memiliki, dan menjaga hubungan yang baik dalam berorganisasi.
2. Berdasarkan hasil peneitian ini, tingkat motivasi intrinsik pada anggota UKM Kommust berada dalam kategori sedang. Penting bagi anggota UKM Kommust untuk meningkatkan motivasi intrinsik untuk menjaga agar kinerja setiap anggota menjadi lebih baik. Selain itu ketua umum perlu meningkatkan motivasi intrinsik anggota dalam aspek menyukai tantangan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Hasil penelitian untuk variabel prokastinasi kerja pada anggota UKM Kommust berada pada taraf sedang. Dimana,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tindakan prokastinasi ini sangat mengganggu dalam terwujudnya visi dan misi organisasi. Oleh karena itu penting bagi setiap anggota untuk tidak melalaikan pekerjaan, meremehkan pekerjaan dan selalu menjaga semangat untuk menyelesaikan pekeraan hingga akhir dengan baik. Dengan berkurangnya sikap prokastinasi kerja pada anggota UKM Kmmust maka akan memudahkan ketua dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

b. Bagi Peneliti

Saran untuk penelitian selanjutnya, perlu dipersiapkan lebih matang lagi mengenai pemilihan alat ukur yang diadaptasi, sehingga kesesuaian alat ukur dengan kondisi subjek yang diteliti akan lebih tepat dan mengenai sasaran.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung. CV Alfabeta .

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.

Anwar, S., (2014). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, Melayu S. P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Creswell, Jhon w (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Aldagi Ramon J. (2002). *Task Design and Employee Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company

Utami, D, R. (2010). *Hubungan antara Internal Locus of Control dengan Prokastinasi Kerja yang dimoderasi oleh jenis kelamin pada Pegawai Negri Sipil di Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Energi dan Sumber daya Mineral Kabupaten Magelang*. Jurnal Penelitian, 3, 5, 1-7.

McMillan. W. David., & Chavis. M. David. (1986). *Sense of Community: A Defenition and Theory*. Journal of Community Psychology, 14, 9-12.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Prahiawan, Wawan., & Simbolon, Nopiyana. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Intimas Lestari Nusantara*. Jurnal Ekonomi, 5, 1, 35-36.

Nurhayati, (2015). *Hubungan Kontrol Diri dengan Prokastinasi Kerja pada Pegawai Pt Pln (persero) Rayon Samarinda Ilir*. Jurnal Penelitian, 3, 2, 492-503.

Ferrari, Joseph. (2015). *Procastination and Mental Health Coping: A Breif Report Related to Student*. Individual Different Association, Inc. 2-3. Retrieved From http://www.idr-Journal.com/.

Saleem, Marium., & Rafique, Rafia. (2012). *Procrastination and Self-Esteem among University Students*. Pakistan journal of social and Clinical Psychology. 10, 2, 50-53.

Kusumawatie, I, Maya., & Christhofer. (2015). *Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene dan Motivator Faktor) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya*. Jurnal Penelitian, 13, 3, 209-213.

Andjarwati, Tri. (2015). *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. Jurnal ilmu Ekonomi dan Manajemen, 1, 1, 48-50.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Maryam, Wardati, Effi. (2017). Gambaran Sense of Community pada Karyawan Bagian Administrasi Di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Jurnal Penelitian, 2, 1, 52-64.

Izzah, Ismatul. (2008). Skripsi. Hubungan *Tingkat Motivasi Kerja dengan Tingkat Prokastinasi Kerja Karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang*. Universitas Islam Negri Malang, Malang.

Patria, Fawzan Yahya. (2012). Skripsi. Hubungan antara Sense of Community dengan Distress Psikologik pada Warga Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Universitas Indonesia, Jakarta.

Permataari, indah. (2016). *Skripsi. Hubungan antara Prokastinasi Kerja dengan Stress Kerja pada Pns. Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Solo.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Output Skala *Sense of Community*

Putaran 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	142.0200	325.816	.619	.	.866
VAR00002	142.7400	344.441	.444	.	.870
VAR00003	142.1000	335.765	.443	.	.870
VAR00004	140.8000	350.490	.514	.	.871
VAR00005	141.9600	359.468	.035	.	.875
VAR00006	140.8000	355.306	.257	.	.873
VAR00007	142.0800	340.075	.346	.	.872
VAR00008	142.2800	335.757	.475	.	.869
VAR00009	142.1600	333.647	.496	.	.869
VAR00010	140.6600	351.576	.459	.	.872
VAR00011	141.0600	363.772	-.147	.	.877
VAR00012	140.8400	356.056	.192	.	.874
VAR00013	142.6600	345.290	.414	.	.871
VAR00014	142.3600	348.398	.253	.	.873

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00015	142.6800	346.630	.348	.	.872
VAR00016	141.0200	353.367	.373	.	.872
VAR00017	141.7000	356.500	.125	.	.874
VAR00018	141.4800	359.438	.026	.	.875
VAR00019	142.5600	338.333	.511	.	.869
VAR00020	142.5600	336.047	.603	.	.868
VAR00021	142.8200	357.334	.077	.	.875
VAR00022	141.8600	357.837	.078	.	.875
VAR00023	141.4600	353.560	.235	.	.873
VAR00024	142.3800	347.506	.273	.	.873
VAR00025	142.9000	358.337	.091	.	.874
VAR00026	142.4200	357.065	.113	.	.874
VAR00027	142.5000	348.255	.283	.	.873
VAR00028	141.1800	351.498	.360	.	.872
VAR00029	141.0400	353.509	.282	.	.873
VAR00030	142.0600	364.058	-.245	.	.876
VAR00031	142.3600	342.562	.340	.	.872
VAR00032	142.5200	348.336	.263	.	.873
VAR00033	141.2600	357.666	.080	.	.875

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00034	141.2400	362.717	-.143	.	.876
VAR00035	141.8200	350.763	.322	.	.872
VAR00036	142.7400	350.523	.289	.	.873
VAR00037	142.7600	360.390	-.013	.	.875
VAR00038	142.8000	357.388	.102	.	.875
VAR00039	141.0400	349.223	.422	.	.871
VAR00040	141.0600	351.282	.445	.	.872
VAR00041	141.1200	351.904	.331	.	.872
VAR00042	142.6200	343.547	.404	.	.871
VAR00043	142.5800	352.657	.218	.	.873
VAR00044	142.5800	347.596	.346	.	.872
VAR00045	141.2600	355.747	.285	.	.873
VAR00046	141.1200	353.128	.316	.	.873
VAR00047	141.2600	359.829	.008	.	.875
VAR00048	142.4400	340.333	.495	.	.869
VAR00049	141.1800	326.844	.599	.	.866
VAR00050	141.7800	324.910	.614	.	.866
VAR00051	141.0800	350.769	.359	.	.872
VAR00052	140.4800	351.724	.462	.	.872

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00053	141.0000	351.061	.336	.	.872
VAR00054	142.4600	331.315	.661	.	.866
VAR00055	142.2200	350.175	.236	.	.873
VAR00056	142.6200	363.342	-.139	.	.877
VAR00057	141.6600	351.576	.351	.	.872
VAR00058	141.0400	355.100	.264	.	.873
VAR00059	141.6600	353.943	.252	.	.873
VAR00060	142.4400	357.394	.100	.	.875
VAR00061	142.2600	340.604	.409	.	.871
VAR00062	142.5600	349.517	.234	.	.874
VAR00063	141.1200	357.659	.096	.	.875
VAR00064	141.0200	362.061	-.077	.	.877

Putaran 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.6600	276.841	.625	.	.886

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00002	98.3800	295.342	.412	.	.890
VAR00003	97.7400	285.176	.467	.	.890
VAR00004	96.4400	299.476	.543	.	.890
VAR00006	96.4400	304.333	.263	.	.892
VAR00007	97.7200	288.818	.376	.	.892
VAR00008	97.9200	284.769	.510	.	.889
VAR00009	97.8000	282.612	.534	.	.888
VAR00010	96.3000	300.949	.461	.	.891
VAR00013	98.3000	294.786	.425	.	.890
VAR00014	98.0000	297.347	.269	.	.893
VAR00015	98.3200	295.691	.368	.	.891
VAR00016	96.6600	303.127	.344	.	.892
VAR00019	98.2000	289.143	.499	.	.889
VAR00020	98.2000	287.143	.587	.	.887
VAR00023	97.1000	302.827	.234	.	.893
VAR00024	98.0200	297.530	.263	.	.893
VAR00027	98.1400	297.062	.305	.	.892
VAR00028	96.8200	300.559	.376	.	.891
VAR00029	96.6800	302.793	.280	.	.892

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00031	98.0000	293.102	.327	.	.892
VAR00032	98.1600	298.545	.247	.	.893
VAR00034	96.8800	311.332	-.145	.	.895
VAR00035	97.4600	300.743	.301	.	.892
VAR00036	98.3800	301.220	.246	.	.893
VAR00039	96.6800	299.283	.401	.	.891
VAR00040	96.7000	300.337	.465	.	.891
VAR00041	96.7600	301.043	.341	.	.891
VAR00042	98.2600	291.992	.447	.	.890
VAR00044	98.2200	297.236	.346	.	.891
VAR00045	96.9000	304.786	.289	.	.892
VAR00046	96.7600	302.635	.304	.	.892
VAR00048	98.0800	289.993	.511	.	.889
VAR00049	96.8200	277.987	.600	.	.887
VAR00050	97.4200	276.493	.609	.	.886
VAR00051	96.7200	300.451	.349	.	.891
VAR00052	96.1200	300.924	.473	.	.891
VAR00053	96.6400	299.500	.377	.	.891
VAR00054	98.1000	282.990	.640	.	.886

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00057	97.3000	301.235	.339	.	.892
VAR00058	96.6800	304.140	.270	.	.892
VAR00059	97.3000	303.643	.230	.	.893
VAR00061	97.9000	291.439	.392	.	.891

Uji reliabel Skala *Sense of Community*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.862	64

Standar deviasi dan rata rata Skala *Sense of Community*

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
85.8000	276.286	16.62184	37

Output variabel Motivasi Intrinsik

Putaran 1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.9800	77.612	.540	.	.902
VAR00002	57.6200	78.975	.364	.	.905
VAR00003	57.4200	81.269	.177	.	.908
VAR00004	57.9800	77.612	.540	.	.902
VAR00005	59.1200	78.230	.195	.	.915
VAR00006	58.0400	73.590	.770	.	.897
VAR00007	57.9600	74.407	.746	.	.898
VAR00008	58.8400	76.749	.202	.	.920
VAR00009	57.9800	77.612	.540	.	.902
VAR00010	57.6000	79.918	.279	.	.907
VAR00011	57.9600	74.407	.746	.	.898
VAR00012	58.0400	73.590	.770	.	.897
VAR00013	57.9600	74.407	.746	.	.898
VAR00014	57.9800	77.612	.540	.	.902
VAR00015	57.9600	74.407	.746	.	.898
VAR00016	58.0400	73.590	.770	.	.897
VAR00017	58.5200	81.928	.086	.	.910

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00018	58.2200	78.053	.433	.	.904
VAR00019	58.0000	77.143	.433	.	.904
VAR00020	57.9600	74.407	.746	.	.898
VAR00021	58.1800	75.416	.582	.	.901
VAR00022	57.9600	74.407	.746	.	.898
VAR00023	58.0400	73.590	.770	.	.897
VAR00024	57.9800	77.612	.540	.	.902

Putaran 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49.5600	66.007	.537	.	.938
VAR00002	49.2000	68.000	.280	.	.942
VAR00004	49.5600	66.007	.537	.	.938
VAR00006	49.6200	62.077	.790	.	.933
VAR00007	49.5400	62.743	.776	.	.934
VAR00009	49.5600	66.007	.537	.	.938

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00010	49.1800	67.987	.292	.	.941
VAR00011	49.5400	62.743	.776	.	.934
VAR00012	49.6200	62.077	.790	.	.933
VAR00013	49.5400	62.743	.776	.	.934
VAR00014	49.5600	66.007	.537	.	.938
VAR00015	49.5400	62.743	.776	.	.934
VAR00016	49.6200	62.077	.790	.	.933
VAR00018	49.8000	65.429	.534	.	.938
VAR00019	49.5800	65.187	.465	.	.940
VAR00020	49.5400	62.743	.776	.	.934
VAR00021	49.7600	63.411	.633	.	.936
VAR00022	49.5400	62.743	.776	.	.934
VAR00023	49.6200	62.077	.790	.	.933
VAR00024	49.5600	66.007	.537	.	.938

Uji reliabel Skala Motivasi Intrinsik

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.937	20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Standar Deviasi dan rata rata skala Motivasi Intrinsik

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52.1600	70.953	8.42339	20

Output Variabel Prokastinasi Kerja

Putaran 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.3400	139.862	.559	.	.933
VAR00002	72.7600	142.472	.573	.	.933
VAR00003	73.4000	145.184	.334	.	.935
VAR00004	72.7000	132.704	.796	.	.930
VAR00005	72.7000	142.582	.493	.	.934
VAR00006	72.9600	145.958	.315	.	.935
VAR00007	72.2200	143.236	.374	.	.935
VAR00008	72.4800	143.316	.345	.	.936
VAR00009	72.7600	142.472	.573	.	.933
VAR00010	72.7000	132.704	.796	.	.930

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00011	72.7600	142.472	.573	.	.933
VAR00012	73.3400	139.862	.559	.	.933
VAR00013	72.7000	142.582	.493	.	.934
VAR00014	72.9600	145.958	.315	.	.935
VAR00015	72.9600	145.958	.315	.	.935
VAR00016	72.4200	144.004	.396	.	.935
VAR00017	72.7000	132.704	.796	.	.930
VAR00018	73.0000	146.082	.243	.	.936
VAR00019	73.0800	141.055	.613	.	.933
VAR00020	73.3400	139.862	.559	.	.933
VAR00021	72.7000	142.582	.493	.	.934
VAR00022	73.0800	141.055	.613	.	.933
VAR00023	72.9600	145.958	.315	.	.935
VAR00024	72.7000	132.704	.796	.	.930
VAR00025	72.7000	132.704	.796	.	.930
VAR00026	73.0000	146.082	.243	.	.936
VAR00027	72.7600	142.472	.573	.	.933
VAR00028	72.7000	132.704	.796	.	.930
VAR00029	72.7000	142.582	.493	.	.934

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00030	73.0000	146.082	.243	.	.936
VAR00031	73.3400	139.862	.559	.	.933
VAR00032	73.3000	145.684	.243	.	.936
VAR00033	72.7600	142.472	.573	.	.933
VAR00034	73.0000	146.082	.243	.	.936
VAR00035	72.7000	132.704	.796	.	.930

Putaran 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65.5600	128.415	.561	.	.937
VAR00002	64.9800	130.469	.617	.	.937
VAR00003	65.6200	133.342	.352	.	.939
VAR00004	64.9200	121.544	.799	.	.934
VAR00005	64.9200	131.096	.489	.	.938
VAR00006	65.1800	134.110	.334	.	.939
VAR00007	64.4400	131.313	.400	.	.939
VAR00008	64.7000	131.602	.355	.	.940

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00009	64.9800	130.469	.617	.	.937
VAR00010	64.9200	121.544	.799	.	.934
VAR00011	64.9800	130.469	.617	.	.937
VAR00012	65.5600	128.415	.561	.	.937
VAR00013	64.9200	131.096	.489	.	.938
VAR00014	65.1800	134.110	.334	.	.939
VAR00015	65.1800	134.110	.334	.	.939
VAR00016	64.6400	132.072	.425	.	.939
VAR00017	64.9200	121.544	.799	.	.934
VAR00018	65.2200	135.930	.115	.	.941
VAR00019	65.3000	130.133	.569	.	.937
VAR00020	65.5600	128.415	.561	.	.937
VAR00021	64.9200	131.096	.489	.	.938
VAR00022	65.3000	130.133	.569	.	.937
VAR00023	65.1800	134.110	.334	.	.939
VAR00024	64.9200	121.544	.799	.	.934
VAR00025	64.9200	121.544	.799	.	.934
VAR00027	64.9800	130.469	.617	.	.937
VAR00028	64.9200	121.544	.799	.	.934

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00029	64.9200	131.096	.489	.	.938
VAR00031	65.5600	128.415	.561	.	.937
VAR00033	64.9800	130.469	.617	.	.937
VAR00035	64.9200	121.544	.799	.	.934

Uji reliabel Skala Prokastinasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.940	30

Standar Deviasi dan Rata Rata

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.2200	135.930	11.65891	30

Uji hipotesis korelasi

Correlations			
	VAR00001	VAR00002	VAR00003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

VAR00001	Pearson Correlation	1	.193	-.131
	Sig. (2-tailed)		.179	.366
	N	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	.193	1	-.408**
	Sig. (2-tailed)	.179		.003
	N	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	-.131	-.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.366	.003	
	N	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N		50	50	50
Normal Parameters[a,b]	Mean	85.8000	52.1600	65.2200
	Std. Deviation	16.62184	8.42339	11.65891
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.112	.112
	Positive	.114	.087	.112
	Negative	-.085	-.112	-.070
Test Statistic		.114	.112	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124[c]	.163[c]	.156[c]
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Skala Motivasi Intrinsik

Aspek-aspek	Indikator	Aitem
Interest	Enjoyed	Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang harus saya lakukan. Uf
		Menjadi pengurus atau panitia tidak menarik perhatian saya. Uf
		Saya tidak memikirkan pekerjaan yang diberikan pada saya. Uf
		Saya menikmati perkerjaan yg saya jalani di ukm kommust. F
		Saya melakukan pekerjaan saya dengan senang hati. F
		Saya akan menghabiskan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaam saya. F
	Effort	Saya berusaha keras dalam menjalani tugas saya di ukm kommust. F
		Menurut saya melakukan pekerjaan dengan baik adalah suatu yang penting. F
		Dalam bekerja saya memecahkan sendiri permasalah yang terjadi. F
		Saya tidak suka banyak berfikir dalam mengerjakan tugas saya. UF
		Saya tidak berusaha keras dalam menjalani pekerjaan saya. UF
		Saya mengerjakan pekerjaan saya seadanya. UF
Passion	Competence	saya pikir saya cukup bagus dalam menjalani suatu pekerjaan baik panitia event maupun pengurus. F
		Saya puas dengan performa saya menjadi pengurus atau panitia. F

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Saya sangat berpengalaman menjadi pengurus atau panitia. F
		Saya tidak bisa menjalanki pekerjaan saya dengan baik. UF
		Saya lebih suka di bantu dalam mengeejakan tugas saya. UF
		Saya melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan saya. UF
	Tension and pressure	Saya tegang saat menjalani pekerjaan saya. UF
		Saya merasa tertekan saat menjadi pengurus atau panitia. UF
		Saya cemas saat bmenjadi panitia. UF
		Saya berusaha sekuat tenaga saat mendapatkan pekerjaan baru. F
		Pekerjaan yang sulit akan membuat saya berpikir lebih keras. F
		Saya menyukai hal hal baru dlm pekerjaan. F

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Skala *Sense Of Community*

Aspek-aspek	Indikator	Aitem
Membership	Personal Investment	Saya di terima dengan baik di UKM KOMMUST. (F)
		Saya berhutang pada organisasi ini yang telah memberi banyak ilmu. (F)
		Saya ingin belajar banyak di UKM KOMMUST untuk menyiapkan mental di dunia kerja. (F)
		Saya tidak mendapatkan apa-apa di UKM KOMMUST. (UV)
		Saya bekerja tanpa alsan. (UF)
		Saya menganggap apa yang saya lakukan untuk UKM KOMMUST sia-sia. (UF)
	Simbol idetitas	Saya bangga menggunakan PDH/worktshirt UKM KOMMUST. (F)
		Menjadi anggota komunitas ini adalah bagian dari identitas saya. (F)
		Saya senang orang lain mengenal saya sebagai anggota UKM KOMMUST. (F)
		Saya malu memakai PDH/worktshirt UKM KOMMUST. (UF)
		Saya enggan memasang bendera UKM KOMMUST pada acara tertentu. (UF)
		Saya selalu menyimpan atribut UKM KOMMUST. (UF)
	Sense of belonging	Saya menaruh banyak waktu dan usaha menjadi bagian dari UKM KOMMUST. (F)
		Saya betah di UKM KOMMUST. (F)
		Saya peduli dengan apa yang dipikirkan anggota UKM lainnya tentang tentang UKM KOMMUST. (F)
		Saya cuek pada apa yang terjadi di UKM KOMMUST. (UF)
		Saya jarang membersihkan studio UKM KOMMUST. (UF)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Saya sering merusak barang – barang UKM KOMMUST. (UF)
influene	Conformity	UKM KOMMUST adalah tempat yang baik bagi saya. (F)
		Anggota lain dan saya menginginkan hal yang sama di UKM KOMMUST. (F)
		UKM KOMMUST memiliki hal hal yang saya inginkan. (F)
		Orang-orang di UKM KOMMUST ini tidak memiliki pemikiran yang sama. (UF)
		Budaya UKM KOMMUST membuat saya rishi di UKM. (UF)
		Saya menyukai jenis lagu yang berbeda dengan anggota pada umumnya. (UF)
	Influence of a member on the community and influence of the community on member	Pendapat saya di terima di UKM KOMMUST. (V)
		Saya menjadi orang penting di UKM KOMMUST. (F)
		Saya bisa memainkan alat musik lebih baik dari sebelumnya. (F)
		Saya tidak terlibat dalam acara acara penting UKM KOMMUST. (UF)
		Skill bermain musik saya tidak berkembang di UKM KOMMUST. (UF)
		Tidak ada yang mengajari saya bermain musik di UKM KOMMUST. (UF)
	There are positive relations	Jika ada masalah, anggota UKM KOMMUST dapat menyelesaikannya dengan baik. (F)
		UKM KOMMUST memiliki pemimpin yg baik. (F)
		Anggota UKM KOMMUST menyelesaikan masalah bersama. (F)
		Saya sering memiliki permasalahan pribadi pada anggota UKM KOMMUST. (UF)
		Ketua UKM KOMMUST menyelesaikan masalahnya sendiri. (UF)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Anggota UKM KOMMUST memiliki bebrapa kubu. (UF)
Reinforcement of Needs	Reward	Saya selalu didukung oleh anggota yang lain dalam mengerjakan tugas. (F)
		Saya dipuji oleh anggota lain jika mengerjakan tugas dengan baik. (F)
		Anggota lain selalu memberikan perhatiannya saat saya mengerjakan pekerjaan. (F)
		Pekerjaan saya dihina anggota lain. (UF)
		Anggota lain cuek pada saya. (UF)
		Hasil pekerjaan saya tidak di akui anggota lain. (UF)
	Nilai kebutuhan anggota	Menjadi anggota komunitas ini membuat saya merasa lebih baik. (F)
		Ketika saya memiliki masalah, saya bisa membicarakannya dengan anggota komunitas ini. (F)
		Orang-orang di komunitas ini memiliki kebutuhan, prioritas, dan tujuan yang sama. (F)
		Komunitas ini tidak berhasil memenuhi kebutuhan para anggota. (UF)
		Saya jarang diberi kesempatan perform. (UF)
		Saya jarang diajak latihan. (UF)
Emosional shared connection	Innert feeling	Saya berharap bisa tinggal di UKM KOMMUST lebih lama lagi. (F)
		Saya reharap UKM KOMMUST terus berkembang. (F)
		Saya ingin membuat UKM KOMMUST lebih maju lagi. (F)
		Saya ingin segera pergi dari UKM ini. (UF)
		Saya tidak ingin anak/saudara saya masuk UKM KOMMUST. (UF)
		Saya berharap UKM KOMMUST tidak pernah ada. (UF)
	Shared valet event	Anggota UKM KOMMUST saling peduli satu sama lain. (F)
		Saya sering ngopi dengan anggota UKM KOMMUST. (F)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Saya suka menceritakan hidup saya pada angota UKM KOMMUST. (F)
		Saya lebih nyaman di kos dari pada di UKM KOMMUST. (UF)
		Bagi saya bersama anggota UKM KOMMUST hanya buang-buang waktu. (UF)
		Saya lebih baik memendam permasalahan sendiri dari pada bercerita dengan anggota UKM KOMMUST. (UF)
	Interaction	Saya mengenal keseluruhan anggota UKM KOMMUST. (F)
		Saya memiliki teman dekat di UKM KOMMUST. (F)
		Saya biasa bercanda dengan anggota UKM KOMMUST. (F)
		Sedikit anggota UKM KOMMUST yang mengenal saya. (UF)
		Saya sering cekcok dengan anggota UKM KOMMUST. (UF)
		Saya berkata kasar saat bekerja. (UF)

Skala Prokastinasi Kerja

Aspek-aspek	Indikator	Aitem
Penundaan memulai tugas	Meremehkan pekerjaan	Saya tidak melakukan tugas sebelum mendapatkan SK.(F)
		Saya menganggap tugas yang saya dapatkan adalah tugas yang ringan. (F)
		Saya menganggap tugas yang saya dapatkan akan selesai dalam waktu yang singkat. (F)
		Saya segera mengembalikan buku perpustakaan setelah selesai membacanya, meskipun belum jatuh tempo pengembalian. (UF)
		Saya akan menyelesaikan tugas tugas yang berat terlebih dahulu. (UF)
		Saya akan meluangkan waktu saya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		untuk menyelesaikan pekerjaan saya. (UF)
	Malas mengerjakan pekerjaan	Saya sering bangun pagi. (UF)
		Saya langsung mengerjakan tugas sesaat setelah diumumkan. (UF)
		Saya akan menyelesaikan tugas terlebih dahulu sebelum bersantai. (UF)
		Saya lebih suka bermain game dari pada menyelesaikan pekerjaan saya. (F)
		Saya tidur lebih lama dari waktu normal. (F)
		Saya tidak memikirkan tugas yang diberikan. (F)
Lambat menyelesaikan tugas	Kehilangan semangat	Saya membutuhkan proses yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan. (F)
		Saya membiarkan pekerjaan saya tergeletak dengan setengah pekerjaan. (F)
		Saya biasanya menunda sebelum memulai pekerjaan yang harus saya lakukan. (F)
		Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari yang ditentukan. (UF)
		Saya biasanya menyelesaikan semua hal yang ingin saya lakukan dalam sehari. (UF)
		Saya mendapat dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan. (UF)
	Tidak mudah fokus	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya sering membuang waktu dengan melakukan hal-hal lain. (F)
		Saya tidak bisa mengutamakan mana pekerjaan yang lebih penting. (F)
		Saya mencampur adukkan tugas kuliah dengan tugas organisasi. (F)
		Saya tau mana pekerjaan yang harus saya kerjakan duluan. (UF)
		Pekerjaan ini membuat saya mampu memanage waktu. (UF)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Saya mampu mengerjakan dua hal sekaligus. (UF)
Kesenjangan antara waktu perencanaan dan pelaksanaan	Melalaikan pekerjaan	Pekerjaan yang menurut saya mudahpun akan saya selesaikan berhari hari. (F)
		Dalam mempersiapkan tenggat waktu, saya sering membuang waktu dengan melakukan hal lain. (F)
		Saya selalu bertanya tentang tugas yang diberikan. (F)
		Saya biasanya membuat keputusan sesegera mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. (UF)
		Saya membuat catatan mengenai pekerjaan mengenai pekerjaan. (UF)
		Saya menganggap pekerjaan yang saya terima itu penting. (UF)
	Mengacuhkan target	Biasanya saya harus buru-buru menyelesaikan tugas tepat waktu. (F)
		Saya biasanya membeli barang yang sangat penting pada saat terakhir. (F)
		Saya selalu belanja untuk hadiah ulang tahun dengan waktu yang mepet. (F)
		Saya lebih suka pergi lebih awal untuk janji temu. (UF)
		Saya mencatat tanggal penyelesaian pekerjaan. (UF)
		Saya memperhatikan setiap detil jobdes pekerjaan. (UF)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG