

**HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DENGAN TINGKAT  
PROKRASINASI KERJA KARYAWAN DI PT.RAMAYANA  
LESTARI SENTOSA, Tbk MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh :  
**ISMATUL 'IZZAH**  
**NIM : 04410004**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
2008**

**HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DENGAN TINGKAT  
PROKRASINASI KERJA KARYAWAN DI PT. RAMAYANA  
LESTARI SENTOSA, Tbk MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang Untuk Memenuhi Salah  
Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh :

ISMATUL 'IZZAH  
NIM : 04410004

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
2008**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DENGAN TINGKAT PROKRASINASI KERJA KARYAWAN DI PT.RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk MALANG

#### SKRIPSI

Oleh :

ISMATUL 'IZZAH  
NIM : 04410004

Telah Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, M.Si. Psi  
NIP. 150 294 454

Tanggal.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP. 150 206 243

**HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DENGAN TINGKAT  
PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN DI PT.RAMAYANA  
LESTARI SENTOSA, Tbk MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh :

**ISMATUL 'IZZAH**

NIM : 04410004

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal.....

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. ( Ketua Penguji )

Iin Tri Rahayu, M.Si, Psi  
NIP.150 295 154

( )

2. ( Penguji Utama )

Drs. H. Yahya, MA  
NIP.150 246 404

( )

3. ( Sekertaris Penguji/Pembimbing )

Andik Rony Irawan, M.Si, Psi  
NIP.150 294 454

( )

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

**Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I**

NIP. 150 206 243

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk semua keluarga besarku, khususnya Bani H. Mashud yang selalu ada dihatiku.*

*Kupersembahkan karya ini untuk Ibuku tercinta Hj. Masfu'ah yang tak pernah berhenti untuk selalu mendoakanku. Ayah Mamaku (alias Mas luthfi dan mbak Emy), yang telah menyediakan semua keperluan skripsiku ini mulai dari komputer lengkap sampai flashdisknya, tetapi yang lebih penting dari itu adalah limpahan kasih sayang, doa dan dorongannya yang telah menghantarkan aku untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa semua kakak-kakakku, adik sampai keponakanku tercinta ada Mas Mamad, mbak Nely, mas uum, dek "Doel" Adi, Nabila Arsyah dan Ittagy Salma, serta "Ma'e" yang terus memberi semangat, cinta dan doa untukku.*

*Tak lupa aku persembahkan pula skripsi ini untuk Glafesa Generation 2004. Terima kasihku persembahkan kepada : Moextamaroh, moeZn, azizah, budy, halimah, hilya, ogy, muhson, tabi'in, utomo, Zoelhair, fadly, Mas Huda, Na'in-*

*Kimia, Nida dan semua teman-temanku yang lain dimana pun mereka berada,  
atas perhatian, dukungan, bantuan dan doanya.*



## MOTTO

*“..... Jika kebajikan dikerjakan, meskipun rezeki belum datang, malapetaka sudah menjauhinya.....”*

*...Tapi jika kejelekan dikerjakan, meskipun malapetaka belum datang, rezeki sudah menjauhinya.....”*



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ISMATUL 'IZZAH

NIM : 04410004

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : HUBUNGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DENGAN  
TINGKAT PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN DI PT.  
RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk MALANG

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang,.....2008

Yang menyatakan

Ismatul 'Izzah



## ABSTRAK

Izzah, Ismatul.2008 *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang*, Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, Pembimbing: Andik Rony Irawan M.Si, Psi

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan. Hal ini sangat menarik bagi peneliti karena motivasi kerja sangat menunjang atas keberhasilan perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya berjalan dengan mudah tetapi perlu adanya usaha yang keras dalam melatih dan memaksaimalkan motivasi, selain itu yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang dapat menghambat keberhasilan tersebut yaitu adanya prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan, instrument yang dipakai dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan angket, jenis penelitian ini adalah penelitian sampel karena subjek penelitian lebih dari seratus dan pengambilan subjek penelitian siambil secara acak sebanyak 62 karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang.

Dari penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment Karl Pearson di dapat korelasi antar variabel dengan nilai 0,000 dengan taraf signifikasi 5 % dengan subjek 62 orang maka diketahui  $r_{tabel}$  0,6 dan  $r_{xy}$  -,663 sehingga  $r_{xy} < r_{tabel}$  berarti hipotesa yang diajukan peneliti diterima. Selain itu dari hasil penelitian ini diketahui secara umum tingkat motivasi kerja adalah 67,74 % kategori sedang dan tingkat prokrastinasi kerja 66,13 % kategori sedang. Dari hasil  $r_{xy}$  -,663 maka diketahui koefisien determinasinya ( $r^2$ ) =  $-,663^2 = 0,439$  atau sumbangan efektif 43,9% variabel motivasi kerja terhadap variabel prokrastinasi kerja sedangkan 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Prokrastinasi Kerja

## ABSTRACT

Izzah, Ismatul.2008 Relationship on work motivation and work procrastination on employees of PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang thesis of Psychology Department of UIN Malang. Supervisor Andik Rony Irawan M. Si, Psi.

The research is aimed to find the relation between work motivation and work procrastination on employees. The research is very interesting for the researcher knowing that work motivation is supported by internal and external factors. The good result in gaining the purpose of manufacture is not smoothly running well but need hard effort in to accustom and maximizing motivation instead the factors that disturb the good result need to be paid attention. The factor is work procrastination which is done by employees.

The hypothesis of the research is there is negative relationship between work motivation and work procrastination that is higher motivation the lower work procrastination on workers. The instrument that is used to collect the data is questionnaire. The feature of the research is research sample due the subject of the research is more than a hundred with the subject of research is 62 worker of PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang.

From the research that is done using Karl Pearson moment product correlation resulted between variables with the value 0,000 with the significant value 5% with 62 subjects  $r_{tabel}$  0,6 and  $r_{xy}$  -,663 that  $r_{xy} < r_{tabel}$  means that researcher's proposed hypothesis is accepted. From the research is know generally the work motivation level is 67,74% average category and the work procrastination level is 66,13% average category. From the result  $r_{xy}$  -,663 known the determinant coefisient  $(r^2) = -,663^2 = 0,439$  or the 43,9% work motivation effective effect on work procrastination whereas 56,1% is affected by another factors.

Key word : Work Motivation, Work Procrastination

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk semua keluarga besarku, khususnya Bani H. Mashud yang selalu ada dihatiku.

Kupersembahkan karya ini untuk Ibuku tercinta Hj. Masfu'ah yang tak pernah berhenti untuk selalu mendoakanku. Ayah Mamaku (alias Mas luthfi dan mbak Emy), yang telah menyediakan semua keperluan skripsiku ini mulai dari komputer lengkap sampai flashdisknya, tetapi yang lebih penting dari itu adalah limpahan kasih sayang, doa dan dorongannya yang telah menghantarkan aku untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa semua kakak-kakakku, adik sampai keponakanku tercinta ada Mas Mamad, mbak Nely, mas Uum, dek "Doel" Adi, Nabila Arsyah dan Ittaqy Salma, serta "Ma'e" yang terus memberi semangat, cinta dan doa untukku.

Tak lupa aku persembahkan pula skripsi ini untuk Glafeesa Generation 2004. Terima kasihku persembahkan kepada : Moextamaroh, moe2n, azizah, budy, halimah, hilya, oqy, muhson, tabi'in, Utomo, Zoelhair, fadly, Mas Huda, Na'in-Kimia, Nida dan semua teman-temanku yang lain dimana pun mereka berada, atas perhatian, dukungan, bantuan dan doanya.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah senantiasa kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (SI). Kami percaya bahwa kesempurnaan dan kebenaran hanyalah milik Allah SWT, sehingga penulis menyadari bahwa tulisan ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Namun penulis berharap bahwa apa yang telah kami selesaikan ini semoga dapat memberikan manfaat bagi Nusa dan Bangsa, khususnya untuk pembaca dan peneliti selanjutnya.

Skripsi ini dapat terselesaikan atas dukungan, saran dan masukan dari berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian. Pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang beserta staf-stafnya yang telah memberikan kesempatan, bimbingan dan pelayanan kepada kami untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana (S1) di kampus UIN Malang ini.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M.Pd I selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si, Psi, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan dan membantu kami dalam menyelesaikan skripsi.

4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di fakultas Psikologi UIN Malang yang telah mengajarkan, membimbing dan memberikan ilmunya. Beserta para staf di Kajar dan Asisten Laboratorium Psikologi yang telah memberi pelayanan akademik.
5. Bapak Heru Pamungkas, selaku Store Manager, Ibu Umiyati, selaku Kepala SDM PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang, serta mbak Oliv yang telah memberikan ijin dan membantu kami selama penelitian.

Untuk itu tak ada kata lain yang bisa kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu kami, melainkan hanya ucapan terimakasih beriring doa semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta balasan atas kebajikan mereka. Amin

Tentunya apabila dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karenanya kami mengharap kepada segenap pembaca untuk memberi saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan segenap pembaca pada umumnya.

Malang, April 2008

Peneliti

Ismatul 'Izzah

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGAJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Prokrastinasi Kerja.....	9
1. Pengertian Prokrastinasi Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prokrastinasi.....	17
3. Bentuk-bentuk Prokrastinasi.....	18
4. Pandangan Islam terhadap Prokrastinasi Kerja.....	22
B. Motivasi Kerja	
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2. Teori-teori Motivasi .....	31
3. Pandangan Islam terhadap Motivasi Kerja.....	36
C. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prokrastinasi Kerja.....	38

D. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel.....	41
B. Definisi Operasional.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Alat Penelitian.....	42
E. Reliabilitas dan Validitas.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Latar Belakang Objek.....	50
B. Penyajian dan Analisis Data.....	51
C. Pembahasan.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## MOTTO

إِغْتَنِمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ حَيَاتِكَ قَبْلَ مَوْتِكَ وَصِحَّتِكَ قَبْلَ  
سَقَمِكَ وَفِرَاغَكَ قَبْلَ سِغْلِكَ وَشَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ وَغِنَاكَ  
قَبْلَ فَقْرِكَ

*Artinya : “Persiapkanlah lima hal sebelum datang lima hal; hidupmu sebelum matimu, sehatmu sebelum sakitmu, kesempatanmu sebelum kesempitanmu, masa mudamu sebelum masa tuamu dan masa kayamu sebelum masa fakirmu.”(Bukhari-Muslim)*





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Masyarakat Indonesia terkenal dengan tradisi kedisiplinan yang kurang. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan mengulur-ulur waktu baik dalam menjalankan suatu tugas maupun dalam menghadiri sebuah pertemuan. Kebiasaan ini telah menjadi fenomena umum di masyarakat Indonesia sehingga melahirkan istilah umum untuk kebiasaan tersebut yaitu jam karet. Sikap menunda ini dalam literatur psikologi biasa disebut dengan istilah prokrastinasi.<sup>1</sup>

Prokrastinasi didefinisikan secara berbeda-beda oleh tiap-tiap tokoh, namun demikian dapat diambil kesimpulan bahwa prokrastinasi adalah suatu tindakan menunda untuk memulai atau menyelesaikan suatu tugas dengan mengganti dengan aktivitas lain yang tidak begitu penting dan cenderung menjadi sebuah kebiasaan terjadi karena kurangnya penguatan atau adanya pikiran irasional sehingga menghambat kinerja individu maupun orang lain dan menimbulkan perasaan tidak enak pada pelakunya.<sup>2</sup>

Prokrastinasi dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk perilaku yang tidak efisien dalam penggunaan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu kerja ketika menghadapi suatu tugas. Prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai segi, karena prokrastinasi ini melibatkan berbagai unsur masalah yang kompleks, yang saling terkait satu sama lainnya.

---

<sup>1</sup> Hayyinah, jurnal psikologika, fak. Psikologi UII, (Yogyakarta, no 17 Thn IX Januari, 2004) hlm. 31

<sup>2</sup> Ibid

Prokrastinasi bisa dikatakan suatu penundaan atau kecenderungan menunda-nunda memulai suatu tugas. Namun prokrastinasi juga bisa dikatakan penghindaran tugas, yang diakibatkan perasaan tidak senang terhadap tugas dan ketakutan untuk gagal dalam mengerjakan tugas.<sup>3</sup>

Penelitian tentang prokrastinasi telah banyak dipaparkan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, hal ini menunjukkan pentingnya untuk melakukan penelitian dalam masalah prokrastinasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hayyinah (2004) di Universitas Islam Indonesia, menyebutkan bahwa ada korelasi negatif yang sangat signifikan antara variabel tingkat religiusitas mahasiswa dengan prokrastinasi akademik ( $r = -.748, p < 0.01$ ).<sup>4</sup> Secara khusus karakteristik subjek penelitiannya adalah mahasiswa fakultas Ekonomi, Teknik Sipil dan Perencanaan dan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang masih aktif dalam perkuliahan pada saat pengambilan data penelitian ini dan mereka telah menempuh studi lebih dari 4 tahun (mahasiswa angkatan 1998 dan sebelumnya) di luar cuti akademik.

Selain itu, Briordy dalam Ferrari menemukan bahwa para pelajar yang sering melakukan prokrastinasi menunjukkan kurangnya motivasi berprestasi. Swenny, Butler dan Rosen menemukan adanya korelasi negatif (-.30) antara prokrastinasi dan motivasi berprestasi. Aitken juga melaporkan adanya korelasi negatif (-.36) antara motivasi berprestasi dengan prokrastinasi, yang diukur dengan skala miliknya (Aitken Procrastination Inventory). Hal tersebut juga diperkuat oleh

---

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> op.cit.hlm 36

peneliti lain yaitu Mc Cown yang menyebutkan adanya korelasi negatif (-.47) antara prokrastinasi dan kebutuhan akan berprestasi.<sup>5</sup>

Pemaparan hasil penelitian yang ada meneliti masalah prokrastinasi dari segi akademik, lalu bagaimanakah dengan prokrastinasi dari segi kerja di bidang industri dan organisasi?

Kerja itu merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan. Baik laki-laki maupun wanita menyukai pekerjaan.<sup>6</sup>

Strees dan Porter mengatakan bahwa ada empat alasan seseorang bekerja, di antaranya adalah :

1. Adanya nilai tukar/imbalan. Setiap orang akan menerima sejumlah imbalan/hadiah sebagai balasan atas pelayanan dan jerih payah mereka. Imbalan/hadiah itu mungkin bersifat eksentrik seperti uang tetapi juga bersifat instrinsik seperti kepuasan personal/kepuasan terhadap diri sendiri yang diterima karena pelayanan yang diberikan kepada orang lain.

2. Kerja memberikan fungsi sosial. Tempat kerja memberikan kesempatan untuk bertemu dengan orang lain dan mengembangkan persahabatan.

3. Jabatan seseorang sering merupakan sumber status/tingkat sosial dalam masyarakat. Dengan kata lain seseorang dapat memiliki status dalam masyarakat karena posisinya/jabatannya dalam organisasi.

4. Berhubungan dengan motivasi, yaitu arti kerja bagi seseorang secara psikologis, kerja merupakan sumber penting dari identitas harga diri dan aktualisasi

---

<sup>5</sup> Op cit, hlm 40

<sup>6</sup> Panji Anoroga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta, Rineka Cipta, 1993). hlm 49

diri. Kerja dapat mengubah tujuan dan memberi nilai/mengubah nilai seseorang di dalam bergaul dengan orang lain di masyarakat. Sebaliknya dapat pula merupakan sumber frustrasi, kebosanan, perasaan tak berarti yang semuanya tergantung pada karakteristik individu dan jenis pekerjaannya.<sup>7</sup>

Penjelasan dari definisi kata prokrastinasi dan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja berarti suatu tindakan menunda untuk memulai atau menyelesaikan suatu tugas dari suatu pekerjaan tertentu dengan menggantinya dengan aktivitas lain yang tidak begitu penting dan cenderung menjadi sebuah kebiasaan terjadi karena kurangnya penguatan atau adanya pikiran irasional sehingga menghambat kinerja karyawan maupun orang lain dan menimbulkan perasaan tidak enak pada pelakunya.

Sehingga salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan kinerja. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dorongan melalui motivasi adalah cara untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang tinggi. Jika dorongan tersebut tidak diberikan pimpinan kepada karyawan maka akan menimbulkan kinerja yang rendah.

Teori hirarki kebutuhan Maslow berusaha untuk menunjukkan bagaimana kepribadian yang sehat, tumbuh dan berkembang setiap waktu dan bagaimana kepribadian memanasifestasikan dirinya dalam memotivasi perilaku. Maslow

---

<sup>7</sup> BM. Streers & L W Porter, *Motivation and Work Behavior* (New York: Me.Grow Hill Book Co,1983);III,hlm.635

menyatakan bahwa kebutuhan akan mempengaruhi perilaku seseorang sampai kebutuhan tersebut terpenuhi.<sup>8</sup> Adapun hirarki kebutuhan menurut Maslow di mulai dari kebutuhan yang paling mendasar yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Contoh, tujuan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik (fisiologis) setelah kebutuhan utama tercapai maka karyawan memenuhi kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan keselamatan dan keamanan yang menjamin jiwa mereka dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya karyawan juga memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dengan sesama karyawan maupun pimpinan. Tingkatan kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan akan penghargaan atas hasil kerja mereka dengan begitu karyawan akan semakin terpacu dan meningkatkan kinerjanya saat bekerja. Kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan realisasi diri agar karyawan mengoptimalkan semua kemampuan, keterampilan dan potensi yang ada dalam diri mereka untuk dapat bekerja secara maksimal.

Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu. Terhadap tenaga tersebut para ahli memberikan istilah yang berbeda, seperti desakan (*drive*), motif (*motive*), kebutuhan (*need*) dan keinginan (*wish*).<sup>9</sup> Walaupun ada kesamaan tetapi semuanya mengarah pada motivasi. *Drive* diartikan sebagai dorongan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan jasmaniah; *motive* adalah dorongan yang terarah pada pemenuhan kebutuhan psikis atau rohaniah,

<sup>8</sup> Ino Yuwono, dkk, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya, Fak.Psikologi Unair, 2005), hlm.67

<sup>9</sup> Sukmadinata S. N (dalam Eva maria ulfah, (2005)). *Hubungan antara tingkat kematangan beragama remaja muslim dengan motivasi menuntut ilmu dan kegemaran membaca*. Tesis, fakultas psikologi UGM Yogyakarta. hlm. 8 Di ambil dari Huda,M.N (2007).*Hubungan antara Motivasi Belajar dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa MTs Miftahul Ulum Ngingit Tumpang Malang*.Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang. hlm 6

sedangkan *need* merupakan suatu keadaan di mana individu merasakan adanya kekurangan atau kebutuhan yang harus dipenuhinya atau diperlukannya. Sementara itu, *wish* adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan. Meskipun ada variasi makna, keempat hal tersebut sangat sulit dipisahkan, sebab semuanya memiliki hubungan yang sangat erat, termasuk kondisi yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan, kondisi tersebut dinamakan motivasi. Motivasi memegang peranan penting dalam proses kerja.<sup>10</sup>

Ahli psikologi menggambarkan beberapa orang yang memiliki motivasi pencapaian sukses yang tinggi, mereka adalah orang-orang yang memiliki ciri sebagai individu-individu yang memfungsikan secara penuh seluruh kapasitas dan potensi pribadinya, percaya diri dalam menghadapi dunia luar, mempunyai perasaan bertanggungjawab terhadap keseluruhan perilakunya, serta memiliki daya kreatifitas yang tinggi.<sup>11</sup>

Melalui latar belakang di atas peneliti berkeinginan untuk meneliti hubungan motivasi kerja dengan perilaku prokrastinasi pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang. Hal ini menarik karena untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan pada konsumen serta untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sehingga harapannya dari hasil penelitian yang diperoleh nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan pihak SDM perusahaan ini dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih optimal.

---

<sup>10</sup> Ibid, hlm. 9

<sup>11</sup> .Ibid

**B. Rumusan masalah**

Berkenaan dengan latar belakang diatas maka timbul pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang?
2. Bagaimana tingkat prokrastinasi kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang?
3. Adakah hubungan motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan PT Ramanaya Lestari Sentosa, Tbk Malang?

**C. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang.
2. Mengetahui tingkat prokrastinasi kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang.
3. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang.

**D. Manfaat penelitian**

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritik

Manfaat teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang khususnya Psikologi industri atau bidang ilmu lain yang relevan, juga penelitian yang terkait dengan motivasi kerja dan prokrastinasi kerja.

2. Manfaat praktis

Bagi instansi atau perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan upaya untuk meminimalisir pelanggaran yang disebabkan perilaku prokrastinasi serta peningkatan prestasi kerja karyawan yang didasari aspek motivasi kerja.





## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. PROKRASTINASI KERJA

##### 1. Pengertian Prokrastinasi Kerja

De Simone dalam bukunya Ferrari mengatakan bahwa 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.<sup>12</sup> Pada bangsa Mesir kuno mengartikan prokrastinasi dengan dua arti, yaitu menunjukkan suatu kebiasaan yang berguna untuk menghindari kerja yang penting dan usaha yang impulsif, juga menunjukkan suatu arti kebiasaan yang berbahaya akibat kemalasan dalam menyelesaikan suatu tugas yang penting untuk nafkah hidup, seperti mengerjakan ladang ketika waktu menanam sudah tiba. Jadi pada abad lalu prokrastinasi bermakna positif bila penunda sebagai upaya konstruktif untuk menghindari keputusan impulsif dan tanpa pemikiran yang matang, dan bermakna negatif bila dilakukan karena malas atau tanpa tujuan yang pasti.<sup>13</sup> Pada akhirnya, penundaan atau penghindaran tugas yang kemudian disebut prokrastinasi tidak selalu diartikan sama dalam perspektif budaya dan bahasa manusia.

Prokrastinasi bisa dikatakan suatu penundaan atau kecenderungan menunda-nunda memulai suatu kerja. Prokrastinasi juga bisa dikatakan penghindaran tugas,

<sup>12</sup> . Ferrari dkk, *Procrastination and task avoidance Theory, Research and treatment*, (Plenum Press, New York, 1995) hlm.4

<sup>13</sup> . Ibid

yang diakibatkan perasaan tidak senang terhadap tugas dan ketakutan untuk gagal dalam mengerjakan tugas. Prokrastinasi juga bisa sebagai suatu *trait* atau kebiasaan seseorang terhadap respon dalam mengerjakan tugas. Pada akhirnya prokrastinasi yang kronis biasanya dilabelkan pada seseorang sebagai sifat pemalas, lamban, tidak berambisi dari beberapa sifat yang dilabelkan tersebut menunjukkan rendahnya orientasi kemampuan sosial.<sup>14</sup>

Menurut Watson dalam Ferrari, anteseden prokrastinasi berkaitan dengan takut gagal, tidak suka pada tugas yang diberikan, menentang dan melawan control, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dalam membuat keputusan.<sup>15</sup>

Levy dalam Ferrari menyatakan para teoretikus Psikodinamis umumnya menolak struktur rigid ajaran-ajaran Freud namun biasanya mendukung aspek-aspek lain pada model dinamis tingkah laku manusia yang diperjuangkan oleh Freud beserta pengikutnya.<sup>16</sup> Yang terpenting diantara pemikir psikodinamis adalah adanya sebuah keyakinan bahwa pada masa kanak-kanak adalah awal dalam pembentukan kepribadian masa datang dan keyakinan bahwa emosi pada satu masa akan diekspresikan secara simbolis melalui cara-cara yang lain dari pada melalui ekspresi secara langsung. Van der kolk dalam Ferrari juga menyebutkan bahwa mereka seringkali menekankan pada aspek-aspek simbolis prokrastinasi karena aspek tersebut berkaitan dengan pengalaman-pengalaman masa kanak-kanak sebelumnya khususnya trauma-trauma pada masa kanak-kanak.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid, hlm.2

<sup>15</sup> Ibid. hlm. 17

<sup>16</sup> Ibid hlm.23

<sup>17</sup> Ibid

Missildine dalam Ferrari, seorang penulis populer yang meneliti perkembangan anak melalui perspektif psikodinamis, merupakan salah seorang dari sejumlah penulis pre-empiris yang mencoba untuk menjelaskan prokrastinasi. Ia memperkenalkan apa yang disebut dengan *chronic procrastination syndrome*. Ia percaya bahwa “kelumpuhan lamunan yang lambat” berkenaan dengan penyelesaian tugas merupakan perwujudan akhir dari sindrom ini, dan arena sindrom ini disebabkan oleh praktek pengasuhan anak. Missildine menegaskan kembali bahwa anak dewasa yang mengalami prokrastinasi disebabkan oleh para orang tua yang terlalu memaksakan prestasi yang tinggi pada anak mereka. Hal ini juga berhubungan dengan pola pemberian perhatian dan kasih sayang yang lebih jika anak tersebut berhasil, dan sebaliknya jika anak itu mengalami kegagalan maka akan berkurang pula kasih sayang tersebut. Anak yang tumbuh dalam lingkungan seperti ini menjadi khawatir dan merasa tidak berharga ketika ia gagal meraih prestasi.<sup>18</sup> Kemudian dalam kehidupannya, ketika anak itu dewasa menghadapi sebuah tugas yang melibatkan evaluasi atas nilai atau kemampuan personalnya, Missildine yakin bahwa mereka cenderung untuk kembali mengalami dan memerankan perasaannya dulu. Contohnya, orang dewasa mungkin akan mulai bermalas-malasan dan mulai beralih dari pada berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan pada dirinya. Dan hasilnya adalah sebuah kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi.<sup>19</sup>

MacIntyre, penulis lain tradisi Psikodinamis juga mengatakan bahwa pengasuhan anak yang salah akan mengakibatkan anak dewasa melakukan

---

<sup>18</sup> Ibid

<sup>19</sup> Ibid, hlm.24

prokrastinasi. Ia percaya bahwa keekstriman salah satu dari kedua orang tua dapat menimbulkan masalah ini. Orang tua yang terlalu pesimis dalam mendidik anak dengan mudahnya membuat anak kurang mampu untuk berhasil dan takut, sehingga anak mudah menjadi cemas dalam menghadapi tugas yang penting pada masa mendatang. Orang tua yang terlalu keras dan pemaarah kemungkinan besar membuat anak kurang mampu untuk berhasil serta menjadi kurang memperhatikan waktu.<sup>20</sup>

Spock menyatakan bahwa rasa marah orang tua yang tanpa disadari dapat mempresentasikan diri mereka sendiri ketika masih anak-anak terhadap kegagalan tugas yang mereka kerjakan. Anak-anak secara tidak sadar merespon kemarahan tersebut dengan menunjukkan sikap seperti yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau mereka melakukan sikap imitasi terhadap perilaku orang tuanya. Ketika anak dewasa tumbuh dengan kondisi seperti ini menghadapi sebuah tugas yang memerlukan tingkat penyelesaian yang signifikan, mereka secara tidak sadar akan mengingat kembali konflik dengan orang tuanya. Mereka menanggapi ingatan ketidaksadaran ini dan dendam, selanjutnya mereka mencoba menyia-nyiakan harapan dari orang tua yang telah membebani mereka dengan tugas yang berorientasi pada prestasi belajarnya. Hasilnya, mereka secara kronis tidak dapat menyelesaikan satu tugas pun dan mereka menjadi seorang prokrastinator kronis yang tidak memperdulikan tingkah laku mereka.<sup>21</sup>

Pada kalangan ilmuwan istilah prokrastinasi untuk menunjukkan pada suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan, istilah ini

---

<sup>20</sup> Ibid

<sup>21</sup> Ibid

pertama kali diungkapkan oleh Brown dan Holzman.<sup>22</sup> Ketika seseorang yang mempunyai kebiasaan untuk menunda, atau tidak segera memulai suatu kerja, dalam menghadapi suatu pekerjaan, ataupun ketika menghadapi suatu tugas disebut sebagai seseorang yang melakukan prokrastinasi. Tidak peduli apakah penundaan tersebut mempunyai alasan atau tidak. Setiap penundaan dalam menghadapi suatu tugas disebut prokrastinasi.

Sesungguhnya Seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya, sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Ellis dan Knaus mengatakan bahwa prokrastinasi adalah kebiasaan penundaan yang tidak bertujuan dan proses penghindaran tugas, yang hal itu sebenarnya tidak perlu dilakukan seseorang karena adanya ketakutan untuk gagal, serta adanya pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar, bahwa penundaan yang telah menjadi respon tetap atau kebiasaan dapat dipandang sebagai suatu trait prokrastinasi.<sup>23</sup> Burka dan Yuen mengutip pendapat Solomon dan Rothblum menegaskan kembali dengan menyebutkan adanya aspek irrasional yang dimiliki oleh seorang prokrastinator. Seorang prokrastinator memiliki pandangan bahwa suatu tugas harus diselesaikan dengan sempurna, sehingga dia merasa lebih aman untuk tidak melakukannya dengan segera, karena itu akan menghasilkan sesuatu yang tidak maksimal, dengan kata lain penundaan yang dikategorikan sebagai prokrastinasi

---

<sup>22</sup> Hayyinah, Jurnal Psikologika, Fak.Psikologi UII, Yogyakarta, no 17 Thn IX Januari,2004.hlm.32

<sup>23</sup> Op cit. hlm 72

adalah apabila penundaan tersebut sudah merupakan kebiasaan atau pola yang menetap yang selalu dilakukan seseorang ketika menghadapi suatu tugas, dan penundaan tersebut disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irrasional dalam memandang tugas. Prokrastinator sebenarnya sadar bahwa dirinya menghadapi tugas-tugas yang penting dan bermanfaat bagi dirinya (sebagai tugas yang primer), akan tetapi dengan sengaja menunda-nunda secara berulang-ulang (komplusif), hingga muncul perasaan tidak nyaman, cemas dan merasa bersalah dalam dirinya.

Suatu penundaan dikatakan sebagai prokrastinasi, apabila penundaan itu dilakukan pada tugas yang penting, dilakukan berulang-ulang secara sengaja dan menimbulkan perasaan tidak nyaman, secara subyektif dirasakan oleh seseorang prokrastinator, sedangkan Millgram dalam Ferrari mengatakan bahwa prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik, yang meliputi : (1) suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas, (2) menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh, misalnya keterlambatan menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas, (3) melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh pelaku prokrastinasi sebagai suatu tugas yang penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah, maupun tugas rumah tangga, (4) menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> .Ibid. hlm 72

Ferrari menyimpulkan bahwa pengertian prokrastinasi dapat di pandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu :

1. Prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi tanpa mempermasalahkan tujuan penundaan yang dilakukan.

2. Prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau perilaku yang dimiliki individu yang mengarah pada trait, penundaan yang dilakukan merupakan respon tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugasnya dan disertai oleh keyakinan yang irrasional.

3. Prokrastinasi sebagai sebuah trait kepribadian, dalam pengertian ini tidak hanya sebagai perilaku penundaan saja akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun stuktur mental lain yang saling terkait dan dapat diketahui langsung maupun tidak langsung.<sup>25</sup>

Selanjutnya istilah kerja itu merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan. Baik laki-laki maupun wanita menyukai pekerjaan.<sup>26</sup>

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang

---

<sup>25</sup> Nuroh (2006); *Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Akademik pada Siswa Sekolah Menengah Pertama Wahid Hasyim Malang*. Skripsi. Fak. Psikologi Universitas Islam Negeri Malang. hlm 24

<sup>26</sup> Panji Anoroga, op.cit hlm.35

berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.<sup>27</sup>

J.A.C Brown berpendapat bahwa kerja itu sesungguhnya merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, sebab aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat.<sup>28</sup>

Strees dan Porter mengatakan bahwa ada empat alasan seseorang bekerja, di antaranya adalah :

1. Adanya nilai tukar/imbalan. Setiap orang akan menerima sejumlah imbalan/hadiah sebagai balasan atas pelayanan dan jerih payah mereka. Imbalan/hadiah itu mungkin bersifat eksentrik seperti uang tetapi juga bersifat instrinsik seperti kepuasan personal/kepuasan terhadap diri sendiri yang diterima karena pelayanan yang diberikan kepada orang lain.

2. Kerja memberikan fungsi sosial. Tempat kerja memberikan kesempatan untuk bertemu dengan orang lain dan mengembangkan persahabatan.

3. Jabatan seseorang sering merupakan sumber status/tingkat sosial dalam masyarakat. Dengan kata lain seseorang dapat memiliki status dalam masyarakat karena posisinya/jabatannya dalam organisasi.

4. Berhubungan dengan motivasi, yaitu arti kerja bagi seseorang secara psikologis, kerja dapat merupakan sumber penting dari identitas harga diri dan aktualisasi diri. Kerja dapat mengubah tujuan dan memberi nilai/mengubah nilai seseorang di dalam bergaul dengan orang lain di masyarakat. Sebaliknya dapat pula

---

<sup>27</sup> Ibid, hlm.11

<sup>28</sup> Ibid, hlm.13



merupakan sumber frustrasi, kebosanan, perasaan tak berarti yang semuanya tergantung pada karakteristik individu dan jenis pekerjaannya.<sup>29</sup>

Berdasarkan pengertian prokrastinasi dan kerja maka disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja berarti suatu tindakan menunda untuk memulai atau menyelesaikan suatu tugas dari suatu pekerjaan tertentu dengan menggantinya dengan aktivitas lain yang tidak begitu penting dan cenderung menjadi sebuah kebiasaan terjadi karena kurangnya penguatan atau adanya pikiran irasional sehingga menghambat kinerja karyawan maupun orang lain dan menimbulkan perasaan tidak enak pada pelakunya.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi

### 1. Faktor internal

#### a. Kondisi fisik individu

Faktor dari dalam diri individu yang turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi adalah berupa keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu. Misalnya *fatigue* (kelelahan). Menurut Bruno dan Millgram “seseorang yang mengalami *fatigue* akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi daripada tidak.”

#### b. Kondisi psikologis individu

“Menurut Millgram dkk *trait* kepribadian individu turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya *trait* kemampuan sosial”. Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi prokrastinai secara negatif, dimana semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki individu

---

<sup>29</sup> BM. Streers & L W Porter, op.cit

ketika menghadapi tugas, akan semakin rendah kecenderungannya untuk prokrastinasi.

## 2. Faktor eksternal

### a. Pola asuh orang tua

Hasil penelitian Ferrari dan Ollivete, menemukan bahwa tingkat pengasuhan otoriter ayah menyebabkan munculnya kecenderungan perilaku prokrastinasi yang kronis pada subjek penelitian anak perempuan, sedangkan tingkat pengasuhan otoritatif ayah menghasilkan anak perempuan yang bukan prokrastinator. "Ibu yang memiliki kecenderungan melakukan *avoidance procrastination* menghasilkan anak perempuan yang memiliki kecenderungan untuk melakukan *avoidance procrastination* juga".

### b. Kondisi lingkungan

"Menurut Millgram kondisi lingkungan yang *lenient* pengawasan, prokrastinasi lebih banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan."<sup>30</sup>

## 3. Bentuk-bentuk prokrastinasi

Berdasarkan fungsinya Ferrari dkk mengungkapkan bahwa prokrastinasi kerja ada dua bentuk:<sup>31</sup>

1. Prokrastinasi fungsional yaitu penundaan pelaksanaan tugas untuk mencari data yang lebih lengkap sehingga tugas yang di kerjakan sempurna yaitu penundaan yang disertai alasan yang kuat, mempunyai tujuan pasti sehingga tidak

<sup>30</sup> Nuroh.Op cit

<sup>31</sup> .Hayyinah. op cit. hlm.33

merugikan, bahkan berguna untuk melakukan suatu upaya konstruktif agar suatu tugas dapat diselesaikan dengan baik

2. Prokrastinasi disfungsional yaitu penundaan penyelesaian tugas tanpa ada arah yang jelas. Prokrastinasi ini merupakan prokrastinasi yang tidak berguna.

Ada dua bentuk prokrastinasi yang *disfungsional* berdasarkan tujuan mereka melakukan penundaan, yaitu *decisional procrastination* dan *avoidance procrastination*. *Decisional procrastination* adalah suatu penundaan dalam mengambil keputusan. Bentuk prokrastinasi ini merupakan sebuah anteseden kognitif dalam menunda untuk memulai melakukan kerja dalam menghadapi situasi yang dipersepsikan penuh stress. Prokrastinasi dilakukan sebagai bentuk coping yang digunakan untuk menyesuaikan diri dalam pembuatan keputusan pada situasi-situasi yang dipersepsikan penuh stress. Jenis prokrastinasi ini terjadi akibat kegagalan dalam mengidentifikasi tugas, yang kemudian menimbulkan konflik dalam diri individu, sehingga akhirnya seorang menunda untuk memutuskan masalah. *Decisional procrastination* berhubungan dengan kelupaan, kegagalan proses kognitif, akan tetapi tidak berkaitan dengan kurangnya tingkat intelegensi seseorang. *Avoidance procrastination* atau *Behavioral procrastination* adalah suatu penundaan dalam perilaku tampak. Penundaan dilakukan sebagai suatu cara untuk menghindari tugas yang dirasa tidak menyenangkan dan sulit untuk dilakukan. *Avoidance procrastination* berhubungan dengan *self presentation*, keinginan untuk menjauhkan diri dari tugas yang menantang dan *impulsiveness*.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> M.Nurul Huda, Loc cit, hlm 56

Pada akhirnya dalam penelitian ini, pengertian prokrastinasi dibatasi sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas, dengan jenis *Disfungsional Procrastination*, yaitu penundaan yang dilakukan pada tugas yang penting, penundaan tersebut tidak bertujuan, dan bisa menimbulkan akibat yang negatif.

Menurut Hayyinah dari beberapa ciri-ciri yang di ungkap para tokoh dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar ciri-ciri procrastinator adalah individu yang melakukan penundaan atau meninggalkan tugas, melibatkan emosi yang tidak menyenangkan seperti perasaan cemas dan perasaan bersalah, dan adanya pikiran-pikiran irasional seperti seperti perfeksionis dan takut gagal.<sup>33</sup>

Ferrari mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati ciri-ciri tertentu berupa:

- 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-nunda untuk mulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikan sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakan sebelumnya.
- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas. Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu tugas. Seorang prokratinator menghabiskan

---

<sup>33</sup> Ibid.op cit

waktu yang dimilikinya 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. Kelambanan, dalam arti lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu tugas dapat menjadi ciri yang utama dalam prokrastinasi.

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 deadline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah dia tentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah ia tentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah ia tentukan sendiri, akan tetapi ketika saatnya tiba dia tidak juga melakukannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan, sehingga menyebabkan keterlambatan maupun kegagalan untuk menyelesaikan tugas secara memadai.

d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan. 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, atau buku cerita lainnya), nonton,

ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikannya.<sup>34</sup>

#### 4. Pandangan Islam terhadap prokrastinasi kerja

Agama Islam adalah agama yang sangat menganjurkan umatnya untuk selalu menghargai waktu dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan segala sesuatu. Salah satu yang mendukung pernyataan ini adalah QS. Al 'Ashr :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَّصَّوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَّوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : (1). Demi masa.(2). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian (,3) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Ayat-ayat di atas menjelaskan pentingnya waktu bagi kehidupan manusia yaitu jika manusia hidup tanpa memperhatikan waktu yang terus berjalan maka manusia akan rugi.

Salah satu hadist yang diriwayatkan Bukhori-Muslim juga menjelaskan betapa berharganya waktu. Dalam hadist tersebut Rasulullah mengingatkan umatnya untuk selalu memanfaatkan lima waktu sebelum datangnya lima waktu sesudahnya yaitu memanfaatkan waktu muda sebelum datangnya waktu tua, lapang sebelum sempit, sehat sebelum sakit, kaya sebelum miskin dan hidup sebelum mati.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> <http://www.damandiri.or.id/file/mnurgufnugmbab2.pdf>.op.cit.hlm.9

<sup>35</sup> Hayyinah, op.cit. hlm 35

Anjuran Islam kepada umatnya untuk selalu menghargai dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya juga tercermin dalam perintah-perintah ibadah yang selalu dikaitkan dengan keutamaan waktu. Misalnya perintah tentang shalat, hadist riwayat Abdullah bin Mas'ud menerangkan bahwasanya pekerjaan yang paling disukai Allah adalah shalat yang tepat pada waktunya. Hadist lain yang diriwayatkan oleh Abu Mas'ud Al Anshori menceritakan bahwa Nabi Muhammad menganjurkan umatnya untuk selalu menyegerakan shalat ketika telah tiba waktunya.<sup>36</sup>

## B. MOTIVASI KERJA

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku. Istilah "*motivation*" berasal dari bahasa Latin "*movore*", yaitu "*to move*" yang berarti berpindah atau bergerak (*to move*). Motivasi merupakan bentuk dorongan yang melatarbelakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu desakan, keinginan atau kebutuhan. Secara Etimologi Motivasi berasal dari Bahasa Inggris *Motivation*, yang artinya dorongan. Namun, pengertian terminologinya adalah *keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku*<sup>37</sup>. Dalam diri seseorang, motivasi berfungsi sebagai pendorong kemampuan, usaha, keinginan, menentukan arah dan menyeleksi tingkah

<sup>36</sup> Ibid

<sup>37</sup> Harold Koontz O' Donnel dan Heinz Wehrich, dalam. Koentjoro, 1990. *Pengaruh Achievement Motivation Training dan Jenis Kegiatan Mahasiswa terhadap Peningkatan Indeks Prestasi Mahasiswa. Laporan Penelitian*. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

laku.<sup>38</sup> Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku.<sup>39</sup>

Motivasi sendiri berkaitan dengan kemampuan dan keinginan. Pengertian dari kemampuan adalah tenaga, kapasitas atau kesanggupan untuk melakukan suatu perbuatan, yang dihasilkan dari bawaan sejak lahir atau merupakan hasil dari pengalaman. Sedangkan keinginan adalah satu harapan, kemauan, atau dorongan untuk mencapai sesuatu atau untuk membebaskan diri dari suatu perangsang yang tidak menyenangkan.

Pendapat Winkel, Motivasi ialah motif yang sudah menjadi aktif pada saat tertentu. Sedangkan maksud dari motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>40</sup>

Sedangkan menurut Sarlinto Wirawan Sarwono, Motif berarti rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Sedangkan motivasi merupakan istilah yang lebih umum, yang menunjuk pada keseluruhan proses gerakan termasuk di dalam situasi yang mendorong timbulnya tindakan atau tingkah laku individu.<sup>41</sup>

Dalam persoalan pembangunan Bintoro Tjokroamidjojo mengemukakan pentingnya motivasi, baik motivasi eksternal dalam bentuk sistem promosi, dan sistem penilaian prestasi kerja, imbalan gaji, sistem pensiun dan jaminan hari tua

---

<sup>38</sup> . Ibid

<sup>39</sup> . Judiari J, *Hand out Psikologi Industri dan organisasi*, (Fakultas Psikologi UIN Malang, 2003). hlm 51

<sup>40</sup> . Winkel, *Motivasi belajar mengajar*, (Jakarta : Erlangga, 1984) hal.17

<sup>41</sup> . Wirawan, S.W. *Self Motivation* , 7. On-Line: WWW. PSM. Edu/ kompas/pen/ kompas. Com



serta berbagai bentuk kesejahteraan lain.<sup>42</sup> Di samping itu motivasi internal yang berdasar rangsangan dari dalam juga memegang peranan. Dalam Motivasi internal ini Tjokroamidjojo dalam bukunya mengutip pandangan Prof. Soebagio Sastrodiningrat dalam pidato pengukuhannya. Disebutkan motivasi internal yaitu dorongan-dorongan yang bersifat nurani dalam diri pribadi, yang dapat membentuk motivasi dan perilaku yang produktif dan bermanfaat dalam karya nyata.

Begitu juga motivasi cukup memberi arti dalam persoalan kerja. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Muchdarsyah Sinungan pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.<sup>43</sup>

Tak ketinggalan James A.F. Stoner juga memberikan pemahaman tentang motivasi dalam bukunya Manajemen. Menurutnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, menjadi bahan yang penting dan membingungkan bagi manajer. Motivasi membingungkan karena motif (penyebab orang bertindak) tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, akan tetapi diduga dari perilaku manusianya.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> . Bintoro Amijoyo,. *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,1991) hlm.58

<sup>43</sup> . Muchdarsyah. S. *Manajemen Konflik*,( Jakarta, Rajawali Press,2003),hlm.49

<sup>44</sup> . Stoner, J.A.F*Manajemen organisasi*,(Jakarta: Erlangga,1992),hlm.106

Sementara itu, Pandji Anoraga juga memberikan definisi tentang motivasi dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.<sup>45</sup>

Selanjutnya Chaplin dalam Panji Anoraga menjelaskan mengenai pengertian *motiv* adalah sebagai berikut: (a). *Suatu ketegangan didalam individu yang membangkitkan, memelihara dan mengarahkan tingkah laku menuju pada suatu tujuan atau sasaran.* (b). *Alasan yang disadari yang memberikan individu bagi tingkah lakunya.* (c). *Suatu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku (unconscious motivation).* (d). *Suatu dorongan (drive), perangsang.* (e). *Suatu set atau sikap yang menentukan tingkah laku.*<sup>46</sup>

Atkinson dan Father menjelaskan motivasi merupakan keinginan pencapaian sesuatu yang diimbangi dengan keinginan menghindari kegagalan sehingga perilaku mungkin diarahkan ke tujuan dengan kesukaran menengah dan bukannya kebutuhan kesukaran yang tinggi.<sup>47</sup>

Atkinson mengartikan motif sebagai suatu disposisi laten untuk mencapai tujuan yang kuat, sedangkan motivasi dijelaskan sebagai keadaan individu yang terangsang karena motif telah dihubungkan dengan suatu pengharapan yang sesuai dengan keinginan.<sup>48</sup>

Steers mendiskripsikan bahwa motivasi akan dapat menggerakkan, mengarahkan dan memelihara individu untuk melakukan perilaku tertentu. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan kesediaan individu berusaha untuk mencapai ke arah tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan atau intensitas individu dalam memenuhi kebutuhannya.<sup>49</sup>

<sup>45</sup> . Panji anoraga. *Riset pemasaran dan aplikasinya untuk bisnis*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2005), hlm. 60

<sup>46</sup> . Panji anoraga. *ibid.* hml 57

<sup>47</sup> . Atkinson and Father, *Achievement motivation*, (London: Catia Press, 1998), hlm. 31

<sup>48</sup> . *ibid.* hlm: 27

<sup>49</sup> . Steers. *Training manajemen bussines*, (Jakarta: Gramedia, 2001), hlm. 19

Schermerhorn (dalam Steers) menyatakan bahwa asal mula teori motivasi dimulai dari teori isi (*Content Theori*), teori proses (*Process Theori*) dan teori penguat mengenai motivasi (*Reinforcement Theori of Motivation*). Teori isi berkaitan dengan faktor yang ada di dalam diri individu yang memotivasinya sedangkan teori proses berhubungan dengan bagaimana motivasi itu digerakkan, diarahkan dan dipelihara.<sup>50</sup>

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Wexley dan Yukl memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*". Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>51</sup> Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> . Ibid. hlm 77

<sup>51</sup> . Wexley dan Yulk, (2001). *How to success with motivation*, 20,  
[Http://physic.ohaiostate.edu](http://physic.ohaiostate.edu)

<sup>52</sup> Pandji Anoraga, (1992), Psikologi Kerja, ( Jakarta, rineka Cipta,1992) hlm. 35

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri (*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu yang menarik. Misalnya, rasa haus (kebutuhan untuk minum) menyebabkan kita tertarik pada air segar. Jika tidak haus maka kita bersikap netral terhadap air.

Berdasarkan penjelasan motivasi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga perilaku dalam mencapai tujuan tertentu.

Jika dihubungkan dengan dunia perusahaan dan karyawan, maka dari keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan (perusahaan) melalui petunjuk-petunjuknya.

Mangkunegara mendefinisikan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif itu sendiri merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.<sup>53</sup>

Sedarmayanti dalam Panji Anoraga menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat

---

<sup>53</sup> Mangkunegara, dkk. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002), hlm 71

karena takut akan sesuatu”. Dari pengertian motivasi diatas dapat dinyatakan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan dengan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal temaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja, yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>54</sup>

Robins menyatakan “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi diberikan oleh manajer kepada karyawan dengan maksud dan tujuan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan bahkan yang maksimal.<sup>55</sup>

Ada beberapa tokoh psikologi yang membagi motivasi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik, ialah motivasi yang berasal dari diri seseorang itu sendiri tanpa dirangsang dari luar. Misalnya; orang yang gemar membaca, tidak usah ada yang mendorong, ia akan mencari sendiri buku-bukunya untuk dibaca. Motif intrinsik juga diartikan sebagai motivasi yang pendorongnya ada kaitan langsung dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam tujuan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang karena adanya perangsangan dari luar, seperti : seorang mahasiswa rajin belajr karena akan ujian. Motivasi ekstrinsik ini juga dapat diartikan sebagai motivasi yang pendorongnya tidak ada hubungannya dengan nilai yang terkandung dalam tujuan pekerjaannya.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Panji anoraga, Hlm: 66

<sup>55</sup> . Robbins P. S. *Prinsip-prinsip Prilaku organisasi*,( Jakarta : Erlangga,2002),hlm.63

<sup>56</sup> Abdur Rahman Shaleh,2004,Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam(Jakarta:Prenada Media)hlm.140

Kerja itu merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan. Baik laki-laki maupun wanita menyukai pekerjaan.<sup>57</sup>

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.<sup>58</sup>

J.A.C Brown berpendapat bahwa kerja itu sesungguhnya merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, sebab aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat.<sup>59</sup>

Strees dan Porter mengatakan bahwa ada empat alasan seseorang bekerja, di antaranya adalah :

1. Adanya nilai tukar/imbalan. Setiap orang akan menerima sejumlah imbalan/hadiah sebagai balasan atas pelayanan dan jerih payah mereka. Imbalan/hadiah itu mungkin bersifat eksentrik seperti uang tetapi juga bersifat instrinsik seperti kepuasan personal/kepuasan terhadap diri sendiri yang diterima karena pelayanan yang diberikan kepada orang lain.

2. Kerja memberikan fungsi sosial. Tempat kerja memberikan kesempatan untuk bertemu dengan orang lain dan mengembangkan persahabatan.

---

<sup>57</sup> Panji Anoroga, op.cit

<sup>58</sup> Ibid , hlm.11

<sup>59</sup>Ibid, hlm.13

3. Jabatan seseorang sering merupakan sumber status/tingkat sosial dalam masyarakat. Dengan kata lain seseorang dapat memiliki status dalam masyarakat karena posisinya/jabatannya dalam organisasi.

4. Berhubungan dengan motivasi, yaitu arti kerja bagi seseorang secara psikologis, kerja dapat merupakan sumber penting dari identitas harga diri dan aktualisasi diri. Kerja dapat mengubah tujuan dan memberi nilai/mengubah nilai seseorang di dalam bergaul dengan orang lain di masyarakat. Sebaliknya dapat pula merupakan sumber frustrasi, kebosanan, perasaan tak berarti yang semuanya tergantung pada karakteristik individu dan jenis pekerjaannya.<sup>60</sup>

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang akan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang yang telah diarahkan guna mencapai kepuasan dirinya. Dan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan seseorang dalam bekerja.

## 2. Teori-Teori Motivasi

Teori kepuasan atau teori isi (*Content Theory*),<sup>61</sup> terdiri dari :

### a). Teori Motivasi Klasik

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan giat bekerja bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dan menggunakan sistem insentif untuk

<sup>60</sup> BM. Streers & L W Porter, op.cit

<sup>61</sup> . Muhdarsyah sinugan, *Produktivitas apa dan bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara,2003)

memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka bekerja, semakin besar penghasilan mereka

b). Teori hirarki kebutuhan Maslow

Adalah teori tentang memotivasi manusia dengan cara memperhatikan faktor-faktor kebutuhannya, dimana kebutuhan manusia tersebut mempunyai tingkatan (hirarki). Oleh karena itu penting artinya bagi para manajer untuk memahami kebutuhan yang umumnya paling penting bagi manusia. Teori motivasi menurut Maslow terdiri atas lima kebutuhan dasar manusia yaitu antara lain :

a. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi  
contoh : makan, minum , tempat tinggal, kebutuhan biologis

b. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan

Yaitu kebutuhan akan terbebasnya bahaya fisik, rasa takut, kehilangan pekerjaan dan materi. contoh : keamanan dalam bekerja, keamanan ekonomi dimasa depan dan bebas dari ancaman lainnya

c. Kebutuhan untuk rasa memiliki

Yaitu kebutuhan akan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok. Contoh : butuh teman kerja, bermain, dan lain-lain.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Yaitu kebutuhan akan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain. Contoh : pujian, tanda penghargaan, sanjungan dan lain-lain

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai



dengan yang dicita-citakan.<sup>62</sup>

c). Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland

Menurut Mc. Clelland (dalam Hasibuan) ada tiga macam kebutuhan manusia yaitu :

a. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)

Terdiri dari :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya yang akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh pemimpin dalam memotivasi bawahannya.<sup>63</sup>

McClelland (1994) memberikan penjelasan yang berbeda mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi berprestasi sebagai berikut:

a. Bertanggung jawab

<sup>62</sup> . Maslow, (2001) *Teori Motivasi, Madhab ke tiga*, Jakarta: Gramedia

<sup>63</sup> .Hasibuan (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*, Yogyakarta: Gajah mada Univercity Press

Individu mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang karena memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditunjukkan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang. Dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya.

b. Menimbulkan umpan balik (*Feed back*)

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya menyenangi umpan balik secara riil dan cepat dari apa yang telah dilakukannya sehingga dengan cepat pula individu akan memutuskan apabila hasil yang dicapai kurang memuaskan untuk beralih pada aktifitas lain jika hasil yang diperoleh telah maksimal.

c. Inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan.

d). Sukses dalam pekerjaan

Individu mempunyai kinerja yang baik dan pantang menyerah hasil dari dorongan motivasi berprestasi. Dengan kata lain motivasi berprestasi menjadi prediktor kesuksesannya dalam bidang yang ditekuninya.

4.) Teori Dua faktor (*Two Factors*) dari Frederick Herzberg

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :<sup>64</sup>

1. Faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*)

---

<sup>64</sup> Umar, Husein (2005), Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta, PT Gramedia, hlm.38

Merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti misalnya lapar-kenyang-lapar. Dalam bekerja, kebutuhan ini misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik.

## 2. Faktor-faktor motivasi (*Motivation Factors*)

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya. Telah dikemukakan oleh Frederick Herzberg sebuah model motivasi yang mempertajam pengertian kita mengenai efektifitas dari motivasi dalam situasi kerja.<sup>65</sup>

Teori Dua Faktor ini disebut juga dengan Konsep Higiene, yang mencakup:

### 1. Isi Pekerjaan

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan potensi individu

### 2. Faktor Higieneis

- 1) Gaji dan Upah
- 2) Kondisi kerja
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan

<sup>65</sup> Pandji Anoraga, op.cit.ibid hlm.39

- 4) Hubungan antar pribadi
- 5) Kualitas supervisi

Yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk ke dalam golongan motivational factors/motivators. Motivasi inilah yang akan memberikan kepuasan kerja. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia yang menginginkan tercapainya hasil (achievement) dan dengan berhasilnya pencapaian suatu hasil, mengalami perkembangan kepribadiannya.

### 3. Pandangan Islam terhadap motivasi kerja

Menurut M. Utsman Najati, motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu.<sup>66</sup>

Berhubungan dengan motivasi, yaitu arti kerja bagi seseorang secara psikologis, kerja dapat merupakan sumber penting dari identitas harga diri dan aktualisasi diri. Kerja dapat mengubah tujuan dan memberi nilai/mengubah nilai seseorang di dalam bergaul dengan orang lain di masyarakat. Sebaliknya dapat pula merupakan sumber frustrasi, kebosanan, perasaan tak berarti yang semuanya tergantung pada karakteristik individu dan jenis pekerjaannya.

Islam mengajarkan pada umatnya agar tidak berpangku tangan dan selalu bekerja keras untuk mencari nafkah. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam QS. Al Isra' :12

<sup>66</sup> Abdur Rahman Shaleh (2004) *ibid*, hlm 132

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ ۗ فَمَحَوْنَا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً  
لِتَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ ۗ وَكُلُّ شَيْءٍ فَصَّلَنَاهُ

تَفْصِيلًا ﴿٣٧﴾

*Artinya : Dan kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu kami hapuskan tanda malam dan kami jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari kurnia dari Tuhanmu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan. dan segala sesuatu Telah kami terangkan dengan jelas.*

Selain itu Allah juga telah menciptakan waktu siang dan malam, supaya manusia mencari karunia-Nya di siang hari dan beristirahat di malam harinya. Hal ini termaktub dalam QS. Al Qashash ; 73

وَمِن رَّحْمَتِهِ ۖ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِن فَضْلِهِ ۗ

وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٣٨﴾

*Artinya : Dan Karena rahmat-Nya, dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.*

Dalam konsep Islam, pengembangan diri merupakan sikap dan perilaku yang sangat diistimewakan. Manusia yang mampu mengoptimalkan potensi dirinya, sehingga menjadi pakar dalam disiplin ilmu pengetahuan dijadikan kedudukan yang mulia di sisi Allah, serta memberi dorongan kepada manusia untuk mengembangkan diri, seperti diungkapkan dalam QS. Al Mujadalah : 11

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ  
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
 دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

*Artinya*

*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

### **C. Hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja**

Bekerja adalah suatu aktivitas dimana melibatkan emosi, pikiran (kognisi) dan psikomotorik. Bekerja itu harus diberi motivasi dengan berbagai cara sehingga minat yang dipentingkan dalam bekerja itu dibangun diatas minat yang telah dimiliki para karyawan. Motivasi karyawan untuk bekerja merupakan kecenderungan karyawan untuk menemukan kegiatan yang berarti, berharga serta untuk mencoba memperoleh manfaat tambahan.

Motivasi untuk kerja adalah bekerja untuk mencapai tujuan. Menurut Jhonson dan Jhonson banyak unsur yang membentuk motivasi bekerja mencakup perencanaan, konsentrasi pada tujuan, kesadaran, pencarian informasi secara aktif, persepsi yang jernih terhadap umpan balik, bangga dan puas terhadap prestasi kinerja dan tidak cemas atau takut terhadap kegagalan.<sup>67</sup> . Kenyataan dilapangan bahwa usaha-usaha dalam hal ini adalah motivasi dalam bekerja yang akan menghasilkan tujuan (goal) tersebut terkadang harus tertunda bahkan bisa saja tidak akan terealisasi

<sup>67</sup> . Jhonson dan Jhonson (dalam Metta Rahmadiana), Hubungan antara persepsi siswa terhadap penerapan konsep belajar konstruktif oleh guru dengan motivasi belajar siswa. Yogyakarta, Tesis UGM (tidak diterbitkan).hlm.12

dengan baik, hal tersebut bisa disebabkan faktor-faktor internal atau eksternal yang di alami dan dilakukan oleh karyawan.

Faktor eksternal disini bisa disebabkan karena beban pekerjaan yang berat, kondisi kerja yang sangat mengganggu aktivitas karyawan, dan lain sebagainya . Sedangkan faktor internal bisa saja dikarenakan adanya kemalasan, motivasi diri yang rendah, atau mereka mengalami prokrastinasi yang kronis. Prokrastinasi terkadang dianggap sebagai suatu hal yang biasa bahkan kita juga tidak sadar bahwa kita telah melakukan prokrastinasi. Seorang yang punya motivasi yang tinggi dalam bekerjanya selalu berusaha memperkecil tingkah laku prokrastinasi yang pada akhirnya harapan dan cita-cita utama dalam bekerja dapat tercapai. Manajemen waktu yang baik juga diperlukan bagi seorang karyawan dalam upaya pencapaian harapan tadi.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dalam kerja karyawan maka akan semakin rendah tingkat prokrastinasinya karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mampu mengatur waktu, selalu optimis, memiliki kemandirian yang tinggi dalam bekerja juga selalu berusaha meningkatkan kinerjanya demi untuk mencapai keberhasilan atau prestasi yang diinginkan.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan teori diatas maka dapat diajukan sebuah hipotesis yaitu ada hubungan negatif antara motivasi kerja karyawan dengan tingkat prokrastinasi kerja. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin rendah prokrastinasi kerjanya

dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi prokrastinasi.





### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Identifikasi Variabel**

Adapun variabel-variabel yang hendak diteliti adalah :

1. Variabel terikat (Y) : Prokrastinasi kerja
2. Variabel bebas (X) : Motivasi kerja

##### **B. Definisi Operasional**

1. Tingkat motivasi kerja adalah keseluruhan daya gerak di dalam diri individu yang menimbulkan semangat kerja demi suatu tujuan dan harapan yang di cita-citakan. Sedangkan faktor dari motivasi kerja adalah: prestasi, kebutuhan psikologis maupun sosial, dan kondisi lingkungan kerja.

2. Tingkat prokrastinasi kerja yaitu sebuah tindakan menunda untuk memulai atau menyelesaikan tugas-tugas perusahaan dan menggantinya dengan tugas atau aktivitas lain yang tidak begitu penting sehingga menjadi sebuah kebiasaan hal tersebut dikarenakan adanya pikiran irasional ataupun ketidakmampuan dalam mengatur waktu sehingga menghambat kinerja seseorang dan menimbulkan perasaan yang tidak enak pada dirinya. Adapun faktor dari prokrastinasi kerja ini adalah: penundaan pekerjaan, emosi yang tidak menyenangkan dan adanya pikiran irasional seperti takut gagal dan perfeksionis.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>68</sup> Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang baik laki-laki atau perempuan. Jumlah populasinya sebanyak 184 orang yang terdiri dari karyawan dan staff. Adapun sampel yang diperoleh sebanyak 62 orang atau sebanyak 33,69% dari populasi. Teknik sampel yang digunakan berupa *sampling aksidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.<sup>69</sup>

### D. Alat penelitian

Metode angket adalah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang pada umumnya menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan (respon) tertulis sepenuhnya.<sup>70</sup>

Untuk mengukur Motivasi kerja dan prokrastinasi kerja karyawan maka peneliti menyusun skala sikap model *Likert* (metode skala rating yang dijumlahkan) yang telah dimodifikasi. Bentuk angket motivasi kerja dalam penelitian ini adalah pilihan dengan menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 sedangkan bentuk angket prokrastinasi karyawan dalam penelitian ini adalah pilihan dengan

<sup>68</sup> .Arikunto, *Prosedur penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hlm.142

<sup>69</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabeta), hlm.60

<sup>70</sup> .Kartini Kartono, *Pengantar metodologi Riset Sosial*, (Bandung: CV Mandar Maju, 1996), hlm.128

menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan angket sebagai metode pengumpulan data, Adapun penilaiannya berdasarkan pernyataan *favourable* sebagai berikut :

#### A. Skala motivasi kerja

Skala motivasi kerja ini merupakan angket yang penulis susun sendiri berdasarkan pada kajian teori-teori kebutuhan yang telah dipaparkan oleh para tokoh psikologi melalui pendekatan intrinsik maupun ekstrinsik. Adapun faktor yang digunakan ialah prestasi, kebutuhan psikologis dan sosial, serta kondisi lingkungan kerja.

#### B. Skala Prokrasinasi Kerja

Skala prokrastinasi yang disini adalah mengacu pada ciri-ciri prokrastinator yang diungkapkan oleh Hayyinah. Adapun ciri-ciri tersebut adalah penundaan atau meninggalkan tugas, melibatkan emosi yang tidak menyenangkan seperti perasaan cemas dan perasaan bersalah dan adanya pikiran-pikiran irrasional seperti perfeksionis dan takut gagal.

**Tabel I**  
**Bue Print Anket Motivasi Kerja**

No	Faktor	No Aitem	Jumlah
1.	Prestasi	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34	12
2.	Kebutuhan psikologis dan social	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35	12
3.	Kondisi lingkungan kerja	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36	12

**Tabel II**  
**Blue Print Angket Prokrastinasi kerja**

No	Faktor	No Aitem	Jumlah
1.	Penundaan atau meninggalkan tugas	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34	12
2.	Emosi yang tidak menyenangkan	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35	12
3.	Pikiran irasional	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36	12

## E. Reliabilitas dan Validitas

### 1. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Hal ini ditunjukkan konsistensi skor yang diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama.<sup>71</sup> Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0,000 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00

<sup>71</sup> .Ibid Hlm: 170

berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,000 dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan

Rumus uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisa Alpha

Rumusnya :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right]$$

**keterangan :**

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas Alpha

k = Banyaknya Belahan

$S^2 j$  = Varians Skor Belahan

$S^2 x$  = Varians Skor Total

Untuk mendapatkan nilai varians rumusnya adalah :

$$S^2 = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2 / N}{N}$$

Jika teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka Pengolahan data dan penghitungan reliabilitas akan menggunakan bantuan komputer program SPSS 11.0 for Windows

## 2. Validitas

Validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauhmana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan ukurnya.<sup>72</sup>

Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai yaitu penelitian langsung dijadikan sebagai dasar analisa.

Rumus uji coba validitas yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson rumusnya adalah sebagai berikut:

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

**Keterangan :**

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product Moment

N = Jumlah Subyek

$\sum x$  = Jumlah Nilai Tiap Butir

$\sum y$  = Jumlah Nilai Total Butir

$\sum xy$  = Jumlah Perkalian Antara Skor Butir Dengan Skor Total

<sup>72</sup> .Arikunto Log. Cit Hlm: 160

$x^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Butir

$y^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Total

Apabila hasil dari korelasi item dengan total item satu faktor didapatkan probabilitas  $(P) < 0,05$ , maka dikatakan signifikan dan butir – butir tersebut dianggap sah atau valid untuk taraf signifikansi 5%, sebaliknya jika didapatkan probabilitas  $(P) > 0,05$ , maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam angket tersebut dinyatakan tidak sah atau tidak valid.

#### F. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Mencari Mean, rata-rata dari nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

b. Mencari variabilitas dengan Deviasi rata-rata, Varians dan deviasi Standar

1. Deviasi rata-rata :  $\frac{\sum f(X - M)}{N}$

2. Varians :  $S^2 = \frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}$

$$3. \text{ Deviasi Standar} \quad : S = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$$

2. Untuk mengetahui tingkat prokrasinasi kerja karyawan, maka rumus dan langkah-langkah yang digunakan adalah :

a. Mencari Mean, rata-rata dari nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

b. Mencari variabilitas dengan Deviasi rata-rata, Varians dan deviasi Standar

$$1. \text{ Deviasi rata-rata} \quad : \frac{\sum f(X - M)}{N}$$

$$2. \text{ Varians} \quad : S^2 = \frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}$$

$$3. \text{ Deviasi Standar} \quad : S = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$$

3. Untuk mengetahui korelasi antara dua variable, maka digunakan rumus korelasi product moment. Penggunaan rumus ini karena penelitian ini mengandung dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya. Adapun rumusnya sebagai berikut :

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



Keterangan :

N = jumlah responden

x = variable yang diperoleh tentang Motivasi kerja

y = variable yang berisi tentang prokrasinasi kerja

$r_{xy}$  = korelasi product moment

Jika teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka Pengolahan data dan penghitungan validitas akan menggunakan bantuan komputer program SPSS 1 1.0 for Windows



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Latar Belakang Obyek

Perusahaan ini dirintis oleh suami istri Paulus Tumewu di Ujung Pandang. Pada tahun 1978 didirikan outlet perintis “Ramayana Fashion Store” di Jl. H. Agus Salim Jakarta Pusat, yang dikenal dengan “RI”. Dari sinilah bisnis eceran Ramayana dan Robinson Group semakin aktif mendekati konsumen.

Walaupun Indonesia mengalami ketidakpastian ekonomi dan politik, Ramayana tetap konsisten untuk melebihi target penjualan, memperluas wawasan dan melanjutkan kebijakan yang sukses yang diterapkan sejak krisis pada tahun 1997-1998 yang berdampak besar terhadap industri retail.

Sejak bisnis ini dirintis pada tahun 1978, Ramayana bergerak lambat tapi tumbuh dengan mantap. Meskipun krisis nampaknya belum berakhir namun pertumbuhan bisnis yang cepat dapat melewati masa pra krisis lebih cepat disbanding kompetitor terdekat dan dianugerahi penghargaan sebagai hasilnya.

Melalui tahun-tahun yang penuh perubahan dan ketidakpastiaan, Ramayana tidak pernah melupakan siapa konsumen sebenarnya. Ramayana tetap pada komitmen kami untuk melayani sektor bawah, menjadikan barang-barang berharga rendah tanpa merendahkan mutu atau kualitas.

Sementara pertumbuhan ekonomi di Pulau Jawa berjalan lambat, Ramayana mulai mengalihkan perhatian ke luar pulau Jawa yang dapat menjadi daerah potensial untuk ekspansi. Ramayana merencanakan untuk meningkatkan jumlah toko sekitar 10

toko pertahun secara nasional pada tahun-tahun mendatang dengan perkiraan 50% berlokasi di luar pulau Jawa.

PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Malang terletak di Jl. Merdeka Timur No.1, dengan jumlah karyawan tetap saat ini berjumlah sebanyak 184 orang dengan rincian pria 34 orang dan wanita 150 orang yang tersebar diberbagai devisi. Adapun rincian staff, karyawan dan struktur organisasinya terlampir di halaman lampiran.

## **B. Penyajian Dan Analisis Data**

### **1. Validitas Skala Motivasi kerja dan Prokrastinasi kerja**

Setelah dilakukan uji validitas untuk motivasi kerja dengan komputasi SPSS 11.0 dari 36 item, terdapat 25 item yang dinyatakan valid dan 11 item dinyatakan tidak valid/gugur (1,2,4,8,10,12,14,20,24,31,36). Sedangkan hasil validitas untuk prokrastinasi kerja setelah di olah dengan bantuan program SPSS dari 36 Item, terdapat 11 Item yang tidak valid/gugur yaitu (2,7,10,14,18,19,20,23,27,30,33) dan 25 Item yang valid . Item yang valid mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yaitu (0,254).

### **2. Reliabilitas Skala motivasi kerja dan prokrastinasi kerja**

Dari hasil penghitungan reliabilitas skala motivasi kerja diperoleh nilai alpha sebesar (0,7621). Sedangkan reabilitas prokrastinasi kerja diperoleh dengan skor Alpha sebesar (0,7460) Butir-butir angket dikatakan reliabel apabila nilai Alpha dari setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,6). Oleh karena itu dari skor yang didapat dari keduanya dapat dikatakan sudah memenuhi standar reliabilitas/ keduanya dianggap Reliable dengan taraf signifikasi yang diambil 0,05.

Pengukuran reliabilitas juga dengan menggunakan bantuan komputasi SPSS 11.0 for Windows. Program uji keandalan dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach.

**Tabel III**

**Uji Reliabilitas Variabel motivasi kerja dan prokrastinasi kerja**

No	Variabel	Alpha	r table	keterangan	Criteria
01	Motivasi kerja	0,7621	0,6	Sig<0,05	Reliabel
02	Prokrastinasi	0,7460	0,6	Sig<0,05	Reliabel

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua variable pernyataan adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari r tabel (0,6).

**3. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis menggunakan metode analisis statistik *Product Moment Karl*

*Pearson* dengan rumus :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

$N$  = Jumlah Responden

$\Sigma x$  = Jumlah Nilai Tiap Butir

$\Sigma y$  = Jumlah Nilai Total Butir

$\Sigma xy$  = Jumlah Perkalian Antara Skor Butir Dengan Skor Total

$x^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Butir

$y^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Total

#### 4. Hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja

**Tabel IV**

**Hasil Korelasi *Pearson* Variabel motivasi kerja Dengan prokrastinasi kerja**

hubungan antara motivasi dengan prokrastinasi kerja

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	-.663**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	62	62
Y	Pearson Correlation	-.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Hipotesis

Ho = Tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Ha = Ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Jika  $r_{xy} > 0,05$  (0,01), maka Ho diterima

Jika  $r_{xy} < 0,05$  (0,01), maka Ho ditolak

**Keputusan :**

Ada korelasi negatif yang signifikan ( $r$  -0.663; dengan sig <0,05) antara variabel motivasi kerja dengan variabel prokrastinasi kerja yaitu 0,000 dan nilai

signifikansinya sig (2-tailed) adalah dibawah/lebih kecil dari 0,05/ 0,01 (nilai adalah 0,000).

### 5. Norma dan Standar Deviasi

Penghitungan norma dilakukan untuk melihat tingkat motivasi kerja dan norma tingkat prokrastinasi kerja sehingga dapat diketahui tingkatannya apakah tinggi, sedang, atau rendah. Rumus penghitungan norma dapat dicari dengan menghitung terlebih dahulu nilai mean dan standart deviasi dari masing-masing data.

Rumusnya adalah

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$$

M = Mean

X = Nilai responden

f = Frekwensi

N = Jumlah responden



## a. Norma motivasi kerja

Setelah data diolah dengan komputer program SPSS 11.00 for windows.

Maka dapat diketahui Standar Deviasi X seperti tabel dibawah ini.

Tabel V

**Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Motivasi Kerja dan Prokrastinasi kerja**

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X	86.19	11.390	62
Y	91.37	10.922	62

Sumber data: SPSS setelah diolah

M= 86,19

SD= 11,390

Tinggi =  $(M+1 SD) < X$

Sedang =  $(M-1 SD) < X < (M+1 SD)$

Rendah =  $X < (M-1 SD)$

Kategori	interval	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$97,59 < X$	12	19,35 %
Sedang	$74,81 < X < 97,59$	42	67,74 %
Rendah	$X < 74,81$	8	12,90 %

Dari data di atas dapat diketahui dari 62 responden yang berpartisipasi terdapat 12 karyawan atau 19,35 % mempunyai motivasi kerja tinggi, 42 karyawan atau 67,74 % mempunyai motivasi kerja sedang dan 8 karyawan atau 12,90 % mempunyai motivasi kerja rendah. Sehingga dari hasil di atas dapat diketahui tingkat motivasi kerja yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang rata-rata mempunyai tingkat motivasi kerja sedang. Hal ini ditunjukkan dengan skor 67,74 % terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 12,90 % untuk kategori rendah dan 19,35 % untuk kategori tinggi.

b. Norma Prokrastinasi kerja

Setelah data diolah dengan komputer program SPSS 11.00 for windows. Maka dapat diketahui Standar Deviasi Y seperti tabel dibawah ini.

**Tabel VI**

**Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Prokrastinasi kerja**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X	86.19	11.390	62
Y	91.37	10.922	62

Sumber data : SPSS setelah diolah

$$M= 91,4$$

$$SD= 10,922$$

$$\text{Tinggi} = (M+1 SD) < X$$

$$\text{Sedang} = (M-1 SD) < X < (M+1 SD)$$



Rendah =  $X < (M-1 SD)$

Kategori	interval	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$102,322 < X$	11	17,74 %
Sedang	$80,478 < X < 102,322$	41	66,13 %
Rendah	$X < 80,478$	10	16,13 %

Dari data di atas dapat dilihat dari 62 responden yang berpartisipasi terdapat 11 karyawan atau 17,74 % kategori prokrastinasi kerja tinggi, 41 karyawan atau 66,13% kategori prokrastinasi kerja sedang dan 10 karyawan atau 16,13% kategori prokrastinasi kerja rendah. Sehingga dari hasil di atas dapat diketahui tingkat prokrastinasi kerja yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang rata-rata mempunyai tingkat prokrastinasi sedang. Hal ini ditunjukkan dengan skor 66,13% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 16,13 % untuk kategori rendah dan 17,74% untuk kategori tinggi.

### C. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja. Dari 62 responden rata-rata menunjukkan motivasi kerja yang sedang yaitu 67,74% dan 19,35% tinggi, hal tersebut dapat dikatakan sangat ironis sekali karena para karyawan gairah kerja/semangat kerjanya hanya beberapa persen saja yang tinggi. Seharusnya dengan semakin ketatnya persaingan baik dalam industri maupun perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat berubah maka mereka harus selalu meningkatkan motivasi kerjanya agar mereka tidak tertinggal dan bisa dengan mudah mengikuti perkembangannya.

Perilaku prokrastinasi yang ada ternyata dapat dikatakan menunjukkan pada level yang mencemaskan yaitu 17,74% tinggi dan 66,13% sedang, dan 16,13% rendah, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata para karyawan melakukan prokrastinasi kerja. Hal tersebut bisa disebabkan misalnya oleh penundaan terhadap pekerjaan atau perintah, penolakan terhadap materi tugas yang sulit ataupun dikarenakan oleh ketidakmampuan dalam mengelola waktu sehingga prestasi yang diharapkan dan kinerja yang rendah.

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi ini pada karyawan disebabkan oleh faktor eksternal maupun internal dari individu itu sendiri. Faktor eksternal yang sangat mempengaruhi prokrastinasi ini adalah kondisi lingkungan kerja yang ada, menurut Millgram bahwa kondisi lingkungan yang *lenient* pengawasan, prokrastinasi lebih banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Artinya adalah apabila karyawan mendapat pengawasan yang kurang maksimal dari supervisor atau atasannya maka kecenderungan mereka untuk melakukan prokrastinasi sangat tinggi, dan sebaliknya jika mereka memperoleh pengawasan yang ketat maka mereka tidak akan lebih semangat bekerja, sehingga kesempatan mereka untuk melakukan prokrastinasi sangat rendah.

Selain itu, faktor internal dari diri individu sendiri turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi, yaitu kondisi fisik individu yang mengalami *fatigue*

(kelelahan). Bruno dan Millgram menyatakan bahwa seseorang yang fatigue akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi daripada tidak.

Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang dapat diharapkan maka semua pihak baik karyawan, juga atasan, dan manajemen harus berperan aktif dan tidak sedikitpun lengah dalam usaha mensukseskan harapan dari perusahaan secara umum. Dalam memberikan motivasi terhadap karyawan tidak mudah dan tidak semua manajer bisa berperan secara aktif dalam usaha tersebut hal tersebut perlu adanya pendidikan dan pengetahuan yang luas tentang metode pemberian motivasi dan perlu juga adanya kekonsistenan dan pembiasaan, tetapi ada yang lebih penting dari hal tersebut dimana manajer harus bisa menanamkan dalam diri individu dari karyawan untuk bisa memotivasi dirinya sendiri dalam hal kerja dan usaha dalam meraih keberhasilan atau prestasi, karena motivasi intrinsik yang ditanamkan dalam individu dan dilatih secara baik dan ditunjang oleh hal-hal yang dapat menumbuhkan motivasi eksternal akan lebih bersifat permanen dan lebih berhasil bukan hanya di waktu sekarang tetapi juga untuk masa mendatang. Pemberian motivasi tidak hanya dilakukan dengan pemberian hadiah yang berbentuk fisik saja tetapi support dan juga pujian yang baik akan dapat membekas dalam diri karyawan sampai kapanpun.

Untuk menunjang tujuan-tujuan dari perusahaan tidak hanya dengan memberikan motivasi kerja saja tetapi juga perlu adanya bantuan dan pengawasan dari manajer dan manajemen di perusahaan untuk selalu mempersempit ruang gerak karyawan terhadap perilaku menunda sebuah tugas atau pekerjaan. Hal tersebut dapat

menjadi sebuah kebiasaan yang kurang baik dan pada akhirnya mereka bisa dikatakan menjadi seorang pemalas, lamban atau tidak bersemangat.<sup>73</sup>

Sehingga salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan kinerja. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dorongan melalui motivasi adalah cara untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan menciptakan kinerja yang tinggi. Jika dorongan tersebut tidak diberikan pimpinan kepada karyawan maka akan menimbulkan kinerja yang rendah.

Hasil korelasi motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja menunjukkan angka sebesar  $-0,663$  dengan  $p = 0,000$  hal ini berarti bahwa hubungan antara keduanya adalah negatif tetapi signifikan karena  $p < 0,050$  dan dari hasil tersebut juga diketahui koefisien determinannya sebesar  $r^2 = -0,663^2 = 0,439$  yang artinya ada sumbangan efektif 43,9% variabel motivasi kerja dengan semua aspek yang terkandung didalamnya terhadap prokrastinasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa prokrastinasi kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan begitu pula sebaliknya. Jadi keduanya mempunyai korelasi yang meyakinkan, yang artinya jika prokratinasi tinggi maka motivasi kerja rendah dan jika motivasi kerja tinggi maka prokrastinasi rendah.

---

<sup>73</sup> . Knaus (dalam Ferrari dkk), Procrastination and task avoidance, Plenum press, New York, 1995.hal.2

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dicapai oleh peneliti menunjukkan bahwa dari 62 responden menunjukkan motivasi kerja pada karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.Malang adalah dalam kategori sedang (67,74%). Sedangkan dari hasil yang di dapat dari prokrastinasi kerja pada 62 responden karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.Malang juga dalam kategori sedang (66,13%) yang artinya meskipun mereka memiliki motivasi kerja mereka terkadang juga melakukan prokrastinasi kerja.

Dari analisis data tentang motivasi kerja dan prokrastinasi kerja dengan menggunakan analisis korelasi product moment dari karl person di dapat  $r_{xy} < r$  tabel yang berarti hipotesa yang berbunyi " adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, tbk Malang" diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin rendah tingkat prokrastinasinya atau semaijin rendah motivasi kerjanya maka semakin tinggi tingkat prokrastinasinya.

#### B. Saran

Agar tujuan perusahaan secara umum dapat tercapai dengan prestasi yang bisa dibanggakan maka perlu adanya masukan yang membangun bagi semua pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan, hendaknya lebih meningkatkan pengawasannya terhadap semua karyawan yang sedang bekerja di area maupun sektor lain guna untuk meminimalisir atau menghindari munculnya perilaku prokrastinasi serta untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan untuk semua pengunjung.
2. Untuk para karyawan dan staff, diharapkan mampu memotivasi dirinya sendiri dan selalu berusaha meningkatkan kesadaran akan pentingnya mentaati tata tertib serta berusaha mengatur waktunya seefektif dan seefisien mungkin, demi kebaikan bersama.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sehingga akan membuahkan hasil yang lebih baik dan inovatif.



### DAFTAR PUSTAKA

- Abdur Rahman Shaleh, (2004), *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Prenada Media
- Arikunto Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian*, Jakarta, PT Rineka Cipta  
 -----, (1998), *Prosedur penelitian dan pendekatan praktek*, Edisi Revisi, Jakarta, Rineka cipta
- As,ad, (1991), *Manajemen personalia*, Jakarta: Bumi aksara
- Atkinson and Father, (1998), *Achievement motivation*, London: Catia Press
- Azwar Saifuddin, (1986) *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta, Liberty  
 -----, (2002), *Tes Prestasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar  
 -----, (2002), *Pengukuran skala Sikap*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar  
 -----, (2003), *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Bintoro Amijoyo, (1991). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Burka, jane B, (1983), *Procrastination (why you do it, what to do about it)*, New York, Harper Collins Publisher
- Ellis dan Knaus (dalam [Http://all.successcenter.htm](http://all.successcenter.htm)) 19 Desember 2007
- Ferrary J, R dkk, (1995), *Procrastination and task avoidance*, New York and London, Plenum Press
- Glenn (dalam [Http://physics.ohaiostate.edu](http://physics.ohaiostate.edu)) di akses 23 Januari 2008
- Hasibuan (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*, Yogyakarta: Gajah mada Univercity Press
- Ino Yuwono, dkk, (2005), *Psikologi Industri & Organisasi*, Surabaya, fakultas Psikologi Unair
- Judiari J, (2003). *Hand out Psikologi Industri dan organisasi*, Fakultas Psikologi UIN Malang
- Kartono, K, Dali Gulo, (2000), *Kamus Psikologi*, Bandung, CV Pioner Jaya

- Kartini Kartono, (1996), *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung, CV Mandar Maju
- Koentjoro, (1990), *Pengaruh Achievement Motivation Training dan Jenis Kegiatan Mahasiswa terhadap Peningkatan Indeks Prestasi Mahasiswa*. Laporan Penelitian. Tidak Dipublikasikan. Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta
- Malayu, H.Drs.S.P.Hasibuan, (1996). *Organisasi dan motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara
- Mangkunegara A.A, Anwar Prabu, Dr.Drs. M.Si., Psi. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press
- Maslow, (2001) *Teori Motivasi, Madhab ke tiga*, Jakarta: Gramedia
- Muchdarsyah. S. (2003). *Manajemen Konflik*, Jakarta, Rajawali Press
- Moch.Nurul Huda (2007). *Hubungan antara Motivasi Belajar Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa MTs Mifathul Ulum Ngingit Tumpang Malang*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
- Naila Rohmaniyah. (2005). *Pengaruh kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Motivasi Kerja Kayawan di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Malang*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
- Nuroh, (2006). *Hubungan antara Kontrol Diri dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama Wahid Hasyim Malang*. Skripsi, fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
- Panji anoraga, (2005). *Riset pemasaran dan aplikasinya untuk bisnis*, Jakarta: Galia Indonesia
- Panji Anoraga, (1992), *Psikologi Kerja*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Robbins P. Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta, Erlangga
- Sardiman A.M, (2005), *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Silver (dalam <http://www.carleton.cartpychyl/internet.html>) di akses 3 Januari 2007
- Steers. (2001). *Training manajemen bussines*, Jakarta: Gramedia
- Stoner, J.A.F. (1992). *Manajemen organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Suryabrata, Sumadi, (1998), *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rajawali



Sugiyono,(2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV Alfabeta

Umar Husein, (1999). *Riset Sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama

Winarno Surakhmad, (1986), *Metodologi pengajaran ilmiah*, Bandung. Cet III. Tarsito.

Wexley dan Yulk, (2001). *How to success with motivation*, 20, [Http://physic.ohaiostate.edu](http://physic.ohaiostate.edu)

Winkel, (1984). *Motivasi belajar mengajar*, Jakarta : Erlangga

Wirawan, S.W. Self Motivasion , 7. On-Line: WWW. PSM. Edu/ kompas/pen/ kompas. Com

