

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROKRASTINASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KAB. SOLOK

Afriwanda Adha, Yanladila Yeltas Putra
Universitas Negeri Padang
e-mail: afriwanda.adha@gmail.com

Abstract: The correlation between motivation and work procrastination of civil servants in environmental service in the Solok regency. The research had a purpose to know the correlation between motivation and work procrastination of civil servants in environmental service in the Solok regency on periode 2019. The sample were taken by a total sampling with amount of 25 respondents. Data collection tools using the work motivation scale consisting of 24 items ($\alpha=0,925$) and work procrastination scale consisting of 35 items ($\alpha=0,935$). The method used is "product moment". Based on analysis result, there was correlation between motivation with procrastination with amount of $-0,991$ p value $=0,000$ ($p<0,001$), that means the higher the motivation then the lower work procrastination and the opposite.

Keywords: Work motivation, procrastination, civil servants.

Abstrak: Hubungan motivasi kerja terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di dinas lingkungan hidup kab. Solok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap prokrastinasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Solok. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *total sampling* sebanyak 25 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala motivasi kerja sebanyak 24 item ($\alpha=0,925$) dan skala prokrastinasi sebanyak 35 item ($\alpha=0,935$). Teknik analisis data menggunakan *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya koefisien korelasi sebesar $-0,991$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p<0,01$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah prokrastinasi kerja, dan begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: Motivasi kerja, prokrastinasi kerja, pegawai negeri sipil.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu masalah terpenting pada lembaga pemerintahan, diantaranya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi petugas pelaksana dalam lembaga pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai petugas pelaksana pemerintahan negeri, sehingga pegawai tersebut diharapkan dapat memiliki etos kerja dengan disiplin waktu yang tinggi.

Pemerintah telah memberikan pembinaan dan pengembangan potensi kepada para PNS dengan harapan akan menumbuhkan rasa ikut serta dalam proses pencapaian tujuan, sehingga mereka merasa betah dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil (Rahmawati, Hardjono, & Arista, 2015).

Penundaan dalam bekerja yang terjadi di Indonesia tidak hanya dilakukan oleh kalangan swasta namun juga terjadi pada kalangan pegawai negeri. Hal tersebut berdasarkan dari beberapa pendapat pejabat pemerintah yang menyatakan bahwa 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) menunjukkan perilaku kerja yang tidak diharapkan, misalnya melakukan penundaan dalam bekerja yang menjadi tanggung jawabnya (Thoha dalam Rahmawati, Hardjono, & Arista, 2015).

Hasil wawancara peneliti kepada 10 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas

Lingkungan Hidup Kab. Solok pada tanggal 17 Juli 2019, menunjukkan sikap dan perilaku yang memandang bahwa pekerjaan yang dilaksanakan harus berkualitas. Pegawai akan memiliki kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Namun, beberapa mengatakan akhir-akhir ini pegawai sering menunda untuk memulai maupun menyelesaikan pekerjaan mereka, hal ini terjadi karena pekerjaan kantor yang begitu menumpuk, sehingga tidak tahu harus memulainya dari mana. Kecendrungan ini menimbulkan masalah seperti tugas tidak terselesaikan tepat waktu, atau tugas dikerjakan asal-asalan karena sudah mendekati batas waktu, sehingga terdapat banyak kesalahan didalamnya.

Ghufron dan Risnawita (dalam Puspitasari, 2014) mengatakan apabila seseorang memiliki kecenderungan untuk menunda sebuah pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *procrastinator* atau orang yang suka melakukan *prokrastinasi*. *Prokrastinasi* menurut Erde (2000) merupakan suatu permasalahan dalam proses intra-individu, seperti terlambat, menunda memulai, menunda mengakhiri dan menunda mengerjakan suatu tugas akademik. Kurniawati dan Astuti (dalam Nurhayati, 2015) mengatakan apabila seseorang pegawai menunda pekerjaan atau melakukan *prokrastinasi*, maka pekerjaan

tersebut menumpuk dan akan membebani pekerja. Sejalan dengan penelitian Aitken (dalam Rachmahana, 2002) membuktikan bahwa seorang procrastinator akan mengalami ketidaknyamanan psikologis, seperti rasa bersalah dan penyesalan yang mendalam akibat tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Sesuai dengan hasil data pra riset Warganegara (2015) mengenai perilaku prokrastinasi pada pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung, menunjukkan bahwa perilaku pegawai yang sering menunda pekerjaan yang diberikan, sikap pegawai yang lebih mementingkan waktunya untuk membaca koran, bercengkrama dengan rekan kerja dan beberapa pegawai juga sibuk dengan telepon genggam dibandingkan untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Savira dan Suharyono (2013) menyatakan seseorang dengan prokrastinasi tinggi akan menunjukkan sikap menunda pekerjaan, lambat dalam mengerjakan tugas, mendahulukan urusan lain, dan tidak sesuai dengan *deadline* yang ditentukan. Dan sebaliknya, apabila seseorang dengan prokrastinasi rendah akan menunjukkan sikap tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kebijakan yang perlu diperhatikan oleh lembaga atau instansi sebagai langkah

untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi.

Motivasi adalah faktor penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Hal ini berguna agar karyawan bersemangat kerja sehingga tidak terjadi penundaan dalam bekerja. Hasil penelitian 'Izzah (2008) dan Puspitasari (2014) menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara prokrastinasi dan motivasi kerja. 'Izzah (2008) juga menyebutkan bahwa motivasi adalah salah satu alat untuk mendorong para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi adalah suatu cara agar para pegawai terdorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat menciptakan etos kerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gardjito, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat mencapai puncak kinerjanya. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisoh (2016) dan Setiawan (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Indy dan Handoyo (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, melakukan analisis data yang bersifat statistik, dan dengan tujuan untuk mengembangkan atau menguji hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang telah ditetapkan pada penelitian (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dengan cara mengelompokkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yusuf (2005) menyatakan bahwa penelitian korelasional merupakan tipe penelitian yang

melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan lain, yang kadang-kadang berbentuk deskriptif karena menggambarkan hubungan antara ubahan-ubahan yang diteliti.

Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi kerja dan variabel terikatnya adalah prokrastinasi kerja. Populasi pada penelitian ini ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Solok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 orang yang terdiri dari seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), peneliti menggunakan *Product Moment Correlation Coefficient* oleh Pearson. Instrument penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala *likert*. Pada skala ini responden memberikan persetujuan dan ketidaksetujuannya terhadap butir soal atau pernyataan yang ada. Penelitian ini menggunakan dua buah skala, yaitu skala motivasi kerja dan skala prokrastinasi kerja.

Skala motivasi kerja, didapatkan skor validitas 0,322-0,741 dengan skor reliabilitas 0,925 dari total 24 aitem pernyataan. Pada skala prokrastinasi kerja, didapatkan skor validitas 0,341-0,802 dengan skor reliabilitas 0,935 dari total 35 aitem pernyataan. Validitas mengacu pada kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Sedangkan reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya apabila dilakukan pengukuran beberapa kali

terhadap subjek yang sama hasilnya relatif sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 19 subjek (76%). Pengkategorian motivasi kerja subjek penelitian berdasarkan aspek-aspeknya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Skor Subjek Berdasarkan Aspek-aspek Motivasi Kerja

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	Persentase (%)
Bertanggung jawab	$X < 12$	Rendah	0	0%
	$12 \leq X < 18$	Sedang	8	32%
	$18 \leq X$	Tinggi	17	68%
Total			25	100%
Merasa Senang	$X < 9$	Rendah	0	0%
	$9 \leq X < 15$	Sedang	7	28%
	$15 \leq X$	Tinggi	18	72%
Total			25	100%
Mendapat Kepuasan	$X < 12$	Rendah	0	0%
	$12 \leq X < 18$	Sedang	5	20%
	$18 \leq X$	Tinggi	20	80%
Total			25	100%
Dapat Hasil Maksimal	$X < 12$	Rendah	0	0%
	$12 \leq X < 18$	Sedang	7	28%
	$18 \leq X$	Tinggi	18	72%
Total			25	100%
Mengembangkan Tugas dan Diri	$X < 12$	Rendah	0	0%
	$12 \leq X < 18$	Sedang	4	16%
	$18 \leq X$	Tinggi	21	84%
Total			25	100%

Berdasarkan hasil pengkategorian skala motivasi kerja pada tiap aspeknya, terlihat bahwa distribusi skor semua aspek berada pada kategori tinggi. Aspek

mengembangkan tugas dan diri memiliki persentase paling tinggi, yaitu 84% dengan jumlah subjek 21 orang, artinya secara umum subjek penelitian memiliki motivasi

kerja dari segi mengembangkan tugas dan diri. Selanjutnya, prokrastinasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok berada pada kategori

sedang, dengan jumlah subjek 25 orang (100%). Pengkategorian masing-masing aspek prokrastinasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Skor Subjek Berdasarkan Aspek-aspek Prokrastinasi Kerja

Aspek	Skor	Kategori	Subjek	
			F	Persentase (%)
Penundaan	$X < 21$	Rendah	18	72%
	$21 \leq X < 33$	Sedang	7	28%
	$33 \leq X$	Tinggi	0	0%
	Total		25	100%
Keterlambatan	$X < 21$	Rendah	16	64%
	$21 \leq X < 33$	Sedang	9	36%
	$33 \leq X$	Tinggi	0	0%
	Total		25	100%
Kesenjangan	$X < 21$	Rendah	16	64%
	$21 \leq X < 33$	Sedang	9	36%
	$33 \leq X$	Tinggi	0	0%
	Total		25	100%
Melakukan Aktivitas lain	$X < 19$	Rendah	19	76%
	$19 \leq X < 29$	Sedang	6	24%
	$29 \leq X$	Tinggi	0	0%
	Total		25	100%

Berdasarkan hasil pengkategorian skala prokrastinasi kerja dan distribusi skor subjek pada tiap aspeknya, terlihat bahwa semua aspek berada pada kategori rendah. Aspek melakukan aktivitas lain memiliki persentase lebih tinggi dibanding yang lainnya, yaitu 76% dengan jumlah subjek 19 orang. Artinya, secara teori subjek dalam penelitian ini melakukan aktivitas lain sedang bekerja sehingga mengakibatkan prokrastinasi kerja.

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya distribusi sebaran data jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Sebaran data

dikatakan normal apabila p atau *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$. Apabila $p < 0,05$ maka sebaran di anggap tidak normal. Hasil uji normalitas dari dua variabel dalam penelitian, yaitu: hasil uji normalitas untuk motivasi kerja diperoleh K-SZ sebesar 0,694 dengan $p = 0,721 > 0,05$, sehingga terbukti normal dan hasil uji normalitas untuk variabel prokrastinasi kerja diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,664 dengan $p = 0,770 > 0,05$ tergolong kategori normal. Berdasarkan nilai yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian kedua variabel terdistribusi normal.

Uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak. Menurut Winarsunu (2009) hubungan yang mengikuti garis lurus atau linear, artinya dapat digunakan untuk melakukan prediksi atau pengujian hipotesis. Hasil uji linearitas pada penelitian ini dilihat dari nilai *deviation from linearity*, dimana memperlihatkan bahwa *deviation from linearity* pada motivasi kerja dan prokrastinasi kerja sebesar $F = 0,812$ yang memiliki $p = 0,665 > 0,05$, dengan demikian berarti asumsi linear dalam penelitian ini telah terpenuhi. Berdasarkan hasil analisis korelasi yang dilakukan, diperoleh koefisien korelasi sebesar $-0,991$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menandakan hipotesis diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai berada pada kategori tinggi. Menurut Keitner dan Kinicki (dalam Setiawan, 2015) motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardjito, Musadieg dan Nurtjiahjono (2014) yang menunjukkan bahwa para pegawai terdorong atau termotivasi untuk

melakukan sebuah pekerjaan dengan itu karyawan akan memiliki semangat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dapat mencapai puncak kinerjanya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisoh (2016) dan Setiawan (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan Indy dan Handoyo (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Anoraga (dalam Putri, 2011) mengungkapkan lima ciri individu yang bermotivasi tinggi yaitu: bertanggung jawab, merasa senang bekerja, mendapat kepuasan, mendapatkan hasil maksimal, serta berusaha mengembangkan tugas dan diri. Masing-masing aspek motivasi kerja dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Adapun aspek motivasi kerja dari urutan paling atas yaitu, berusaha mengembangkan tugas dan diri; mendapatkan kepuasan dalam bekerja; berusaha memperoleh hasil maksimal; merasa senang bekerja; dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Prokrastinasi kerja subjek penelitian Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok berada pada kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dilakukan peneliti

terhadap beberapa orang pegawai yang memilih pandangan bahwa melakukan pekerjaan harus lebih baik dari sebelumnya sehingga mendapatkan hasil yang baik, namun di akhir-akhir ini pegawai sering menunda pekerjaan yang mengakibatkan tergesa-gesa jika sudah *deadline*. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Anon (dalam 'Izzah, 2008) yang membuktikan bahwa hampir semua individu di dunia melakukan prokrastinasi dengan frekuensi kadang-kadang dan di antaranya melakukan prokrastinasi secara konsisten. Sejalan dengan pendapat Silver (dalam Ghufroon & Risnawita, 2010) bahwa individu yang memiliki sikap prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindar atau bersifat tidak ingin tahu mengenai tugas atau pekerjaannya. Namun, para pegawai menunda untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut akan menyita waktu para pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Prokrastinasi atau penundaan dalam bekerja akan menyebabkan para pegawai gagal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Berdasarkan hasil pengkategorian aspek prokrastinasi, semua aspek berada pada kategori rendah, akan tetapi aspek melakukan aktivitas lain memiliki jumlah subjek paling banyak. Hal ini berarti kebanyakan subjek melakukan prokrastinasi

kerja dikarenakan melakukan aktifitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Sesuai dengan hasil data prariset Warganegara (2015) mengenai perilaku prokrastinasi pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung, dari hasil pra riset tersebut menunjukkan bahwa terdapat sikap atau perilaku para pegawai untuk menunda-nunda pekerjaannya, dalam hal ini pegawai tidak langsung mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemudian, para pegawai lebih meluangkan waktunya untuk membaca koran, bercengkrama dengan rekan kerja dan sibuk memaikan telepon genggam dibandingkan untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh terdapat kolerasi negatif antara motivasi kerja terhadap prokrastinasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pada pegawai maka semakin rendah prokrastinasi kerja pegawai negeri sipil Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2014) yang menyatakan adanya hubungan yang negatif secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Salatiga, dengan maksud yaitu semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka akan semakin

rendah tingkat prokrastinasi pegawai, dan begitu pula sebaliknya, apabila rendah tingkat motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi tingkat prokrastinasi kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Sebagian besar tingkat motivasi kerja para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok berada pada kategori tinggi.
2. Sebagian besar tingkat prokrastinasi kerja para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok berada pada kategori rendah.
3. Terdapat hubungan yang negatif secara signifikan antara motivasi kerja dengan prokrastinasi kerja para

pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Solok.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dicapai, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi para pegawai dan staff sangat diharapkan dapat terdorong atau termotivasi untuk meningkatkan etos kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya mengatur waktu seefektif dan seefisien mungkin, demi kebaikan bersama.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel yang dapat dihubungkan dengan persoalan pada penelitian ini sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik dan inovatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Erde, W. V. (2000). Procrastination self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 372-389.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8.
- Ghufro, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Indy, H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja

- pada karyawan bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 100-104.
- 'Izzah, I. (2008). *Hubungan tingkat motivasi kerja dengan tingkat prokrastinasi kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, TBK Malang*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Malang, Malang.
- Mukhlisoh, I. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.
- Nurhayati. (2015). Hubungan kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PLN (persero) rayon Samarinda Ilir. *E-Journal psikologi*, 3(2), 492-503.
- Puspitasari, D. D. (2014). *Hubungan antara motivasi kerja dan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di Pemkot Salatiga*. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Putri, H. (2011). *Hubungan antara persepsi terhadap pimpinan dengan motivasi kerja pegawai balai pengkajian teknologi pertanian – Riau*. Skripsi, Universitas Syarif Kasim, Riau.
- Rachmahana, R. S. (2002). Perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa. *Psikodimensia Kajian Ilmiah Psikologi*, 2(3), 132-137.
- Rahmawati, T., Hardjono, & Nugroho, A. A. (2015). *Hubungan antara kematangan emosi dan toleransi stress dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil biroadministrasi umum dan keuangan di kantor pusat universitas sebelas maret Surakarta*. Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). Self-Regulated (SLR) dengan prokrastinasi akademik pada siswa akselerasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 65-74.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 43-53.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Warganegara, T. L. (2015). Peranan kepuasan kerja dalam mengendalikan perilaku prokrastinasi melalui loyalitas pegawai dinas komunikasi

- dan informasi Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 174-195.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Yusuf, M. (2005). *Metodologi penelitian (dasar-dasar penyelidikan ilmiah)*. Padang: UNP Press.