

Achievement motivation and work procrastination of lecturers

Received 5 January 2024 Accepted 16 February 2024 Published 27 May 2024

Shanty Komalasari

Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri
Antasari Banjarmasin

Corresponding author: shantykomalasari@uin-antasari.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui motif berprestasi dan prokrastinasi kerja dosen PNS di UIN Antasari Banjarmasin dengan subjek 147 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala motif berprestasi dan prokrastinasi kerja model Likert dan analisis data menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 21 for Windows*. Analisis menunjukkan tingkat motif berprestasi dan prokrastinasi kerja cenderung sedang. Uji korelasi menunjukkan hubungan negatif signifikan antara kedua variabel ($p < 0,05$), dengan nilai *Pearson Correlation* -0,631 artinya ada hubungan kuat, dengan demikian semakin tinggi motif berprestasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja dan sebaliknya. Individu yang memiliki motif berprestasi tinggi tidak akan diliputi keraguan saat menyelesaikan tugas dan akan berusaha sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata kunci: dosen, motif berprestasi, prokrastinasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the achievement motives and work procrastination of civil servant lecturers at UIN Antasari Banjarmasin with 147 subjects. The sampling technique used purposive sampling. The data collection instrument used a scale of achievement motive and work procrastination Likert model and analysis using the Correlation Product Moment with the help of SPSS 21 for Windows. The study shows that the achievement motive level and work procrastination are moderate. The correlation test shows a significant negative relationship between the two variables ($p < 0.05$), with a value of Pearson Correlation -0.631, which means a strong relationship exists. So, the higher the achievement motive, the lower the work procrastination and vice versa. Individuals with high achievement motives will not be overwhelmed by doubts when completing tasks and will make serious efforts to complete the work.

Keywords: achievement motives, lecturer, work procrastination

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, di mana persaingan dalam berbagai bidang semakin ketat, baik persaingan dalam dunia bisnis maupun dalam dunia akademik. Dampak globalisasi merambah ke dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan dan dunia perguruan tinggi (Younis & Hatim, 2021). Tuntutan masyarakat terhadap mutu perguruan tinggi sebagai akibat globalisasi merupakan masalah konkret, yang pemecahannya tidak dapat ditunda-tunda. Perguruan Tinggi sebagai tempat yang akan melahirkan para sarjana-sarjana muda tentunya memiliki peran penting di era sekarang ini. Setiap perguruan tinggi selalu berusaha meningkatkan kualitas perguruan tingginya masing-masing guna memberikan hasil dan pelayanan terbaik untuk mahasiswa peserta didik (de Wit, 2020).

Komponen penentu mutu proses dan lulusan perguruan tinggi terdiri dari banyak komponen, di antaranya mutu program akademik, sumber daya manusia, sarana prasarana, dan suasana akademik. Salah satu unsur yang penting dalam perguruan tinggi selain mahasiswanya tentu saja para tenaga pengajar atau dosen. Dosen adalah salah satu unsur yang sangat penting dalam

perguruan tinggi karena dosen memiliki pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan dunia kampus dan meningkatkan mutu pendidikan (Papanthymou & Darra, 2022; Sakdiyah, 2011).

Dosen selaku sumber daya manusia yang dimiliki kampus tentu menjadi aset yang sangat penting karena dari mereka nanti mahasiswa akan mendapatkan ilmu pengetahuan. Hal ini telah ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 35 ayat 3, bahwa untuk mencapai mutu standar pendidikan itu tidak hanya ditentukan oleh unsur tenaga kependidikan yakni dosen, tetapi juga bagaimana pengelolaan perguruan tinggi itu atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang dapat dilaksanakan oleh suatu badan standarisasi, penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan. Oleh sebab itu, sudah sepantasnya pihak perguruan tinggi memberikan apresiasi yang tinggi untuk para pengajar. Karena pada dasarnya manusia sebagai pribadi tentunya mempunyai kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, sehingga mereka terdorong untuk produktif dan bisa berprestasi dipekerjakannya (Weziak-Bialowolska & Bialowolski, 2022).

Untuk mencapai sebuah kinerja yang maksimal, semua dosen diharapkan mampu melaksanakan tugas sebagaimana yang diharapkan oleh mahasiswa dan sivitas akademika lainnya. Tetapi pada kenyataannya, sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan di beberapa Universitas yang ada di Kalimantan selatan, salah satunya Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, ditemukan dosen yang tidak melakukan tugas sebagaimana mestinya. Contohnya terlambat dalam meng-*input* nilai setelah ujian, masuk kuliah tidak tepat waktu, dan biasanya menunda untuk mengoreksi skripsi mahasiswa yang ingin konsultasi, hal ini biasanya disebut prokrastinasi.

Istilah prokrastinasi biasa digunakan dalam bidang industri dan organisasi berkaitan dengan cara pengerjaan tugas pada dosen. Prokrastinasi kerja diartikan sebagai kecenderungan irasional untuk menunda tugas atau pekerjaan kantor yang seharusnya diselesaikan pada rentang waktu yang telah ditentukan yang jika hal tersebut gagal dilakukan, maka akan ada dampak yang bisa muncul akibat perilaku tersebut (Prihadi et al., 2023; Saraswati, 2017).

Ferrari et al. (1995) membagi prokrastinasi menjadi dua, yaitu *functional procrastination* dan *dysfunctional procrastination*. *Functional procrastination* adalah penundaan pengerjaan tugas yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap dan akurat. *Dysfunctional procrastination* adalah penundaan mengerjakan tugas yang tidak bertujuan, berakibat buruk dan menimbulkan masalah (Chauhan et al., 2020; Ferrari et al., 1995). Prokrastinasi yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah *dysfunctional procrastination*, di mana dampak negatif yang timbul akibat adanya penundaan kerja yang tanpa tujuan akan semakin membuat perusahaan tidak efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya (Ferrari et al., 1995; Hen et al., 2021).

Dampak negatif yang dapat ditimbulkan prokrastinasi di antaranya adalah banyak waktu yang terbuang sia-sia, tugas-tugas menjadi terbengkalai, dan bila pekerjaan tersebut bisa diselesaikan, hasilnya menjadi tidak maksimal (Ilyas & Suryadi, 2017). Penundaan juga bisa mengakibatkan seseorang kehilangan kesempatan dan peluang yang datang. Dampak lain dari prokrastinasi yang dikaitkan dengan status dosen sebagai seorang pengajar adalah tidak maksimalnya fungsi dan peran dosen sebagai tenaga pendidik, yang mengakibatkan tidak maksimalnya ilmu yang didapatkan oleh mahasiswa atau rendahnya kepuasan yang diterima oleh mahasiswa. Kondisi ini selain bisa merugikan mahasiswa yang memang memerlukan jasa seorang dosen, juga bisa merusak mental dan etos kerja individu yang bersangkutan (Alaya et al., 2021; Shi, 2023).

Seringnya terjadi penundaan penyelesaian tugas yang dialami sehingga menghambat proses kelanjutan dari tugas tersebut. Tugas yang hampir jatuh tempo terpaksa dilakukan di luar jam kerja dan hal tersebut menjadi tidak maksimal dilaksanakan karena terdorong dalam satu waktu saja (Khalid et al., 2023; Martin et al., 2022). Hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis juga menunjukkan hal yang serupa, beberapa dosen terlihat sibuk bekerja dan menambah waktu kerja di luar jam kerja (lembur) karena akan ada pemeriksaan dari kantor pusat.

Seorang prokrastinator tidak sungguh-sungguh termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, akan tetapi berusaha menghindar dengan mengerjakan tugas lain yang berbeda dari tugas yang diberikan kepadanya (Zhang et al., 2019). Prokrastinasi juga dianggap sebagai kebiasaan menunda dalam memulai atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan sampai dengan selesai dan pada saat individu memulai suatu pekerjaan kemudian menjadi ragu dan kacau, serta melakukan pekerjaan yang lain sebagai gantinya (Saed, 2019). Seorang prokrastinator tidak berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar tidak melewati batas waktu yang telah ditetapkan, tetapi justru melakukan pekerjaan lain yang berbeda yang tidak berhubungan dengan tugas yang harus diselesaikannya (Abdullah & Widyantoro, 2018).

Seseorang yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam waktu tertentu. Semakin banyak dosen yang memiliki motif berprestasi yang baik akan berdampak positif pada perguruan tinggi karena ia mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan (Andrade et al., 2020). Motif berprestasi dosen merupakan salah faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap cara dosen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dosen yang biasa melakukan penundaan pengerjaan tugas, akan terus terbiasa dengan hal tersebut, yang lama kelamaan menjadi kebiasaan yang sulit untuk dihilangkan. Dosen yang motif berprestasinya rendah akan terbiasa menghindar atau menunda pengerjaan tugas yang telah diberikan kepadanya. Upaya meningkatkan motif berprestasi pada dosen akan dapat mengurangi perilaku menunda pekerjaan pada dosen (Hamidi et al., 2019; Naki, 2019).

Menimbulkan keinginan untuk berprestasi pada setiap dosen tidak mudah. Dosen yang terdiri dari bermacam-macam individu yang berasal dari lingkungan yang berbeda dengan prioritas kebutuhan yang berbeda tentunya memiliki motif yang berbeda pula untuk berprestasi (Tuzzakiyah & Usman, 2021). Atkinson et al. (2011) mengatakan motif adalah energi yang memberikan arah bagi perilaku. Motif berprestasi merujuk pada keinginan internal seseorang untuk mencapai standar keberhasilan yang tinggi, menguasai tugas-tugas yang sulit, dan melampaui prestasi orang lain. Konsep ini berakar dalam teori motivasi dan psikologi, dengan penjelasan yang mendalam tentang bagaimana dan mengapa individu termotivasi untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu yang menantang (Werdhiastutie et al., 2020).

Terdapat dua faktor yang mendasari motivasi seseorang, pertama adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dinamakan faktor motivator yang merupakan faktor intrinsik, faktor kedua adalah faktor ekstrinsik. Faktor pertama merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), sedangkan faktor kedua merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, seperti gaji, yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik (Munandar, 2014). Munandar (2014) juga menyebutkan bahwa faktor intrinsik merupakan faktor pendorong seseorang berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik). Kondisi intrinsik dosen mempengaruhi kinerja dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dosen yang termotivasi secara intrinsik akan memiliki energi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian sejak tahun 1999 (Meiyanto & Santhoso, 1999) sudah membuktikan bahwa tenaga kerja yang berkomitmen tinggi terhadap tugas menunjukkan hasil kerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan berkorelasi positif dengan penurunan kelambanan pada penyelesaian tugas, rendahnya tingkat mangkir kerja, meningkatnya motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty (2020) yang menyatakan bahwa ketidakmampuan menetapkan prioritas, rendahnya komitmen, dan konsistensi diri akan berujung pada keterpurukan. Bagi individu yang sudah terbiasa melonggarkan waktu dalam menyelesaikan suatu tugas, akan muncul di dalam dirinya ketakutan yang mendalam sehingga tidak mampu berhadapan dan mengendalikan situasi tersebut.

Mengacu dari penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dapat memberikan gambaran bahwa komitmen dalam menyelesaikan tugas merupakan permasalahan yang sudah sering terjadi dan terus berulang. Tenaga kerja yang tidak mampu menentukan prioritas atau membangun komitmen dinilai tidak akan bisa menyelesaikan tugas dengan baik, dengan demikian dalam

penelitian ini peneliti ingin mengungkap hubungan antara prokrastinasi kerja yang ditandai menurunnya keterlambatan penyelesaian tugas dengan motif berprestasi dosen.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan hubungan motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah paradigma dalam penelitian yang memandang kebenaran sebagai suatu yang tunggal, objektif, universal, dan dapat diverifikasi (Sugiyono, 2021). Hingga akhirnya bisa mengetahui adakah tingkat hubungan kedua variabel yang diteliti.

Berdasarkan sifat analisis hubungan dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian korelasi, yakni penelitian yang melibatkan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, yang mana variabel-variabel itu terjadi pada satu kelompok. Penelitian ini ingin mengetahui korelasi antara variabel bebas motif berprestasi terhadap variabel terikat prokrastinasi kerja.

Subjek dalam penelitian ini ialah dosen tetap PNS di UIN Antasari Banjarmasin yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Pemilihan subjek ini didasarkan pada beberapa pertimbangan kritis. Pertama, dosen dengan pengalaman kerja minimal dua tahun cenderung telah melewati fase awal adaptasi dengan lingkungan akademik dan budaya organisasi universitas, sehingga mereka memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika pendidikan tinggi di lingkungan tersebut. Kedua, mereka mungkin telah terlibat dalam berbagai kegiatan akademik dan administratif, memberikan mereka perspektif yang lebih luas tentang tantangan dan peluang yang ada dalam sistem pendidikan tinggi. Ketiga, kelompok subjek ini memungkinkan penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi pendekatan pengajaran, interaksi dengan mahasiswa, dan kontribusi terhadap pengembangan kurikulum dan kebijakan institusional. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh wawasan yang komprehensif tentang peran dosen tetap PNS dalam mendorong inovasi pedagogi dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan akademik di UIN Antasari Banjarmasin.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 294 orang. Kemudian peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* untuk mengambil sampel penelitian. Adapun sampel yang diambil sebanyak 50% atau 147 orang dosen tetap PNS dari lima fakultas yang ada di UIN Antasari Banjarmasin. Alasan peneliti memilih subjek penelitian dosen tetap PNS adalah karena dosen tetap PNS memiliki pengalaman mengajar yang lebih panjang dan komitmen jangka panjang terhadap institusi pendidikan tinggi. Hal ini membuat mereka sumber daya yang berharga untuk memahami evolusi pendekatan pedagogi, adaptasi kurikulum, dan respons terhadap perubahan kebijakan pendidikan tinggi. Pengambilan sampel 147 dosen (50%) dapat dianggap mencerminkan diversitas yang ada di dalam populasi. Ini termasuk variasi dalam pengalaman mengajar, latar belakang disiplin ilmu, dan pendekatan pedagogi. Creswell (2016) menjelaskan bahwa *purposive sampling* dapat digunakan ketika peneliti ingin secara sengaja memilih individu atau lokasi yang kaya informasi untuk mendalam studi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah skala Likert dengan kategori respons skala adalah Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor 1-4. Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan motif berprestasi dan prokrastinasi kerja dosen maka digunakan teknik korelasi dengan bantuan program *SPSS version 21 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 21 for Windows*. Setelah keseluruhan data yang dibutuhkan telah terkumpul, maka peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel motif berprestasi dan prokrastinasi kerja. Uji normalitas sebaran data

penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,16 ($p = 0,137$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau sebaran data dalam penelitian ini dapat dikatakan normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel tergantung dengan membentuk garis linear (Syamsir et al., 2018). Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara motif berprestasi dan prokrastinasi kerja berbentuk linear atau tidak. Berdasarkan hasil uji linearitas menggunakan *deviation from linearity*, didapatkan nilai $F(13) = 1,36$ ($p = 0,187$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja.

Setelah itu peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai *Pearson Correlation* sebesar -0,63 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara motif berprestasi dan prokrastinasi kerja. Di samping itu nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,40 yang berarti bahwa pengaruh motif berprestasi terhadap prokrastinasi kerja adalah sebesar 40%.

Tabel 1. Kategorisasi Variabel Penelitian

| | Motif Berprestasi | | Prokrastinasi Kerja | |
|--------|-------------------|------|---------------------|------|
| | n | % | n | % |
| Rendah | 12 | 8,2 | 26 | 17,7 |
| Sedang | 112 | 76,2 | 107 | 72,8 |
| Tinggi | 23 | 15,6 | 14 | 9,5 |

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat motif berprestasi dosen di UIN Antasari Banjarmasin dengan kategori tinggi sebesar 15,6% (23 orang), intensitas sedang sebesar 76,2% (112 orang), dan intensitas rendah sebesar 8,2% (12 orang). Adapun tingkat prokrastinasi kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin dengan kategori tinggi sebesar 9,5% (14 orang), intensitas sedang sebesar 72,8% (107 orang), dan intensitas rendah sebesar 17,7% (26 orang).

Prokrastinasi adalah sebuah penundaan yang telah menjadi respons tetap atau kebiasaan dapat dipandang sebagai *trait* prokrastinasi. Artinya orang yang melakukan prokrastinasi atau disebut prokrastinator dipandang lebih dari sekedar kecenderungan, melainkan suatu respons tetap dalam mengantisipasi tugas-tugas yang tidak disukai dan dipandang tidak diselesaikan dengan sukses (Knaus, 2021). Istilah prokrastinasi digunakan untuk menunjukkan suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Duru et al. (2023) mengenali ciri prokrastinator sebagai orang yang memiliki keraguan, ketidakpastian dalam sikap dan perilaku. Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi tentunya tidak akan diliputi oleh keraguan dalam menyelesaikan suatu tugas. Individu akan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menunaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga tidak terbengkalai dan tertunda penyelesaiannya.

Motif berprestasi diartikan sebagai dorongan untuk menggapai prestasi yang berkaitan dengan standar keunggulan yang telah dievaluasi. Individu yang memiliki motif untuk berprestasi akan menampilkan perilaku untuk mencapai prestasi berkeinginan untuk unggul atas dirinya sendiri dan orang lain. Hal tersebut mengartikan bahwa ia ingin melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada yang telah ia kerjakan sebelumnya atau lebih baik dari pada orang lain. Motif berprestasi berarti upaya untuk berkompetensi dengan suatu standar. Dengan demikian motif berprestasi diharapkan termanifestasi dalam perilaku untuk berprestasi (Wijono, 2010).

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan dan sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja dosen UIN Antasari Banjarmasin. Semakin tinggi motif berprestasi seseorang maka semakin rendah prokrastinasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motif berprestasi seseorang maka akan semakin tinggi tingkat prokrastinasinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh data bahwa motif berprestasi berada pada kategori tinggi sebesar 15,6% (23 orang), intensitas sedang sebesar 76,2% (112 orang), dan intensitas rendah sebesar 8,2% (12 orang). Selanjutnya untuk menjawab terkait tingkat prokrastinasi kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin, yang berada pada kategori tinggi sebesar 9,5% (14 orang), intensitas sedang sebesar 72,8% (107 orang), dan intensitas rendah sebesar 17,7% (26 orang). Kemudian terkait hubungan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja, dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel yaitu sebesar 40%. Artinya ada indikator lain sebesar 60% yang memiliki hubungan dengan prokrastinasi kerja selain motif berprestasi yang dalam hal ini tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi motif berprestasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja yang dimiliki oleh dosen. Begitu pula sebaliknya apabila motif berprestasi rendah maka prokrastinasi kerja yang dimiliki oleh dosen akan semakin tinggi. Motivasi untuk berprestasi tidak merupakan faktor eksklusif yang berdampak pada prokrastinasi dalam pekerjaan; berbagai elemen lain juga berperan penting dalam memicu penundaan, termasuk ketakutan akan kegagalan, kecemasan terhadap kesuksesan, ketidaksukaan terhadap tugas yang diberikan, kecenderungan untuk memberontak, kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan masalah, sikap perfeksionisme, dan sejumlah faktor lain yang serupa.

Sesuai dengan hasil analisis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin dalam tingkat hubungan yang kuat, artinya prokrastinasi kerja seseorang pasti ada hubungannya dengan motif berprestasinya. Namun, tingkat suatu motif berprestasi terhadap prokrastinasi kerja bervariasi, tergantung bagaimana dosen tersebut merespons suatu motif berprestasi pada dirinya terhadap prokrastinasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari korelasi antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja ada dosen yang memiliki motif berprestasi tinggi, ada dosen yang memiliki motif berprestasi rendah seta prokrastinasi kerjanya sedang dan begitu juga sebaliknya. Quispe-Bendezú et al. (2020) melakukan penelitian tentang hubungan antara prokrastinasi akademik dan atribusi motivasi berprestasi, menemukan bahwa prokrastinasi berhubungan terbalik dengan minat, kemampuan, karakteristik tugas, dan evaluasi guru, menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut juga relevan dalam konteks akademisi.

Ciri-ciri seseorang yang memiliki motif berprestasi tinggi adalah cenderung menyukai tugas dengan tantangan, lebih tertarik pada karier dan tugas-tugas yang penuh kompetisi dengan peluang untuk tampil meyakinkan, bersedia menerima umpan balik atas prestasinya, bersedia bertanggung jawab dan siap mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sulit (Quirin et al., 2022). Sedangkan karakteristik individu yang memiliki prokrastinasi kerja adalah hampir selalu atau selalu meninggalkan tugas-tugas kantor dan hampir selalu atau selalu mengalami masalah karena tingkat kecemasan yang tinggi berkaitan dengan tindakan menunda atau meninggalkan tugas kantor tersebut. Sebuah penelitian ada yang mengungkapkan bahwa perilaku prokrastinasi muncul dikarenakan masalah motivasi, bukan hanya disebabkan oleh kemampuan manajerial dan kemalasan saja. Besarnya motif berprestasi yang dimiliki oleh seseorang juga akan mempengaruhi prokrastinasi secara negatif, di mana semakin tinggi motif berprestasi seseorang maka akan semakin rendah prokrastinasi kerja individu tersebut (Zuraida, 2019).

Hardjana (2014) menyebutkan salah satu faktor dari prokrastinasi kerja adalah faktor tidak menyukai tugas yang berkaitan dengan perasaan negatif terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Perasaan dibebani tugas yang terlalu berlebihan, ketidakpuasan, dan tidak senang melaksanakan tugas yang diberikan. Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi walaupun mendapatkan tugas berat tidak akan timbul rasa terbebani, karena individu memiliki motivasi yang tinggi untuk berusaha menyelesaikan tugas yang diembannya, sehingga penyelesaian tugas tidak akan tertunda atau terbengkalai.

Karakteristik individu yang memiliki prokrastinasi adalah penundaan dalam setiap tugas. Hal ini sinergi dengan motif berprestasi yang dapat mempengaruhi tindakan seseorang dalam melakukan prokrastinasi. Knaus (2021) menjelaskan bahwa prokrastinasi terbentuk dari beberapa jenis, antara lain *behavioral procrastination*, di mana penundaan dilakukan pada saat individu telah mempunyai harapan dan rencana, tetapi halangan atau gangguan selalu ada ketika ia mencoba

untuk memulainya. Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya, sehingga ketika menghadapi halangan atau gangguan dalam upaya penyelesaian tugasnya, individu tetap akan berusaha secara maksimal untuk mengatasi halangan dan rintangan tersebut agar tugasnya tetap dapat diselesaikan. Individu yang memiliki motif berprestasi yang rendah akan lebih mudah untuk berputus asa dalam menghadapi halangan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga memungkinkan muncul prokrastinasi kerja.

Pemaparan sebelumnya telah menjelaskan bawah prokrastinasi kerja sangat berhubungan dengan motif berprestasi, misalnya komponen yang berkaitan dengan pemilihan pekerjaan di mana individu yang mempunyai motif berprestasi tinggi akan cenderung memilih pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Bagi individu yang melakukan tindakan prokrastinasi akan mempunyai motivasi berprestasi yang rendah, kemudian lebih senang melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya rendah serta terbiasa dengan sengaja melakukan tindakan penundaan pekerjaan dengan melakukan tindakan-tindakan yang kurang penting dan pemikiran yang irasional sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya. Akibat dari perilaku prokrastinasi tersebut akan menghasilkan keadaan emosional yang negatif seperti cemas, panik, marah, perasaan bersalah dan perasaan lainnya. Perilaku tersebut sesuai dengan pendapat Ferrari dan Díaz-Morales (2014) yang mengatakan bahwa individu yang melakukan tindakan prokrastinasi memang masih memiliki motif berprestasi serta biasanya individu tersebut akan merasa lebih kreatif dan produktif jika bekerja di menit-menit terakhir, namun prokrastinasi hanya menghasilkan keuntungan jangka pendek. Selain itu juga, prokrastinator mungkin dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, namun hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Prokrastinator justru menunjukkan performa rendah, karena kecenderungan untuk memulai, sehingga prokrastinator tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji korelasi dalam penelitian ini, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja pada dosen di UIN Antasari Banjarmasin. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motif berprestasi seseorang maka semakin rendah prokrastinasi kerjanya dan begitu pula sebaliknya semakin rendah motif berprestasi seseorang maka semakin tinggi prokrastinasi kerjanya. Motif berprestasi prokrastinasi terbentuk dari beberapa jenis, antara lain *behavioral procrastination*, di mana penundaan dilakukan pada saat individu telah mempunyai harapan dan rencana, tetapi halangan atau gangguan selalu ada ketika ia mencoba untuk memulainya. Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya, sehingga ketika menghadapi halangan atau gangguan dalam upaya penyelesaian tugasnya, individu tetap akan berusaha secara maksimal untuk mengatasi halangan dan rintangan tersebut agar tugasnya tetap dapat diselesaikan. Individu yang memiliki motif berprestasi yang rendah akan lebih mudah untuk berputus asa dalam menghadapi halangan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga memungkinkan muncul prokrastinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Widyantoro, R. (2018). Hubungan soft skills dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa. *Psikovidya*, 22(1), 69–87. <https://psikovidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/psikovidya/article/view/104>
- Alaya, M. B., Ouali, U., Youssef, S. B., Aissa, A., & Nacef, F. (2021). Academic procrastination in university students: Associated factors and impact on academic performance. *European Psychiatry*, 64(S1), S759–S760. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.2013>
- Andrade, E. da S., Amaral, A. M., & da Costa, C. A. (2020). The influence of lecturer's personality on work performance through mediation of motivation (Case Studies in private and public

- higher institute of education in Dili). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 2, 30–38. <https://doi.org/10.51703/bm.v2i0.26>
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (2011). *Pengantar psikologi* (N. Taufiq & T. Barhana, Trans.). Erlangga.
- Chauhan, R. S., MacDougall, A. E., Buckley, M. R., Howe, D. C., Crisostomo, M. E., & Zeni, T. (2020). Better late than early? Reviewing procrastination in organizations. *Management Research Review*, 43(10), 1289–1308. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0413>
- Cresswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Pustaka Pelajar.
- de Wit, H. (2020). Internationalization of higher education: The need for a more ethical and qualitative approach. *Journal of International Students*, 10(1), i–iv. <https://doi.org/10.32674/jis.v10i1.1893>
- Duru, E., Balkis, M., & Duru, S. (2023). Procrastination among adults: The role of self-doubt, fear of the negative evaluation, and irrational/rational beliefs. *Journal of Evidence-Based Psychotherapies*, 23(2), 79–97. <https://doi.org/10.24193/jebp.2023.2.11>
- Ferrari, J. R., & Diaz-Morales, J. F. (2014). Procrastination and mental health coping: A brief report related to students. *Individual Differences Research*, 12(1), 8–11. <https://psycnet.apa.org/record/2014-15313-002>
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Hamidi, D. Z., Permadi, I., & Setiawan, I. R. (2019). Implementation of transformational leadership of study program chairperson and its impact on lecturers achievement motivation. *Proceedings of the 1st International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE 2018)*. Proceedings of the 1st International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE 2018), Semarang, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/icesre-18.2019.54>
- Hardjana, A. M. (2014). *Stress tanpa distres: Seni mengolah stres*. Penerbit Kanisius.
- Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172, 110581. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110581>
- Ilyas, M., & Suryadi, S. (2017). Perilaku prokrastinasi akademik siswa di SMA Islam Terpadu (IT) Boarding School Abu Bakar Yogyakarta. *An-Nida*, 41(1), 71–82. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Anida/article/view/4638>
- Khalid, J., Weng, Q. D., Luqman, A., Rasheed, M. I., & Hina, M. (2023). After-hours work-related technology use and individuals' deviance: The role of interruption overload, psychological transition and task closure. *Kybernetes*, 52(1), 158–181. <https://doi.org/10.1108/K-05-2020-0304>
- Knaus, W. (2021). *End procrastination now! Get it done with a proven psychological approach*. McGraw-Hill Education.
- Martin, L., Pénard, T., & Poussing, N. (2022). Are employees happier when staying connected with their companies outside working hours? *Social Science Computer Review*, 40(4), 1035–1053. <https://doi.org/10.1177/08944393211061273>
- Meiyanto, S., & Santhoso, F. H. (1999). Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi: Sebuah studi dalam konteks pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 26(1), 29–40. <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6997>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Naki, E. (2019). Determining the effect of reducing procrastination tendency on the academic achievement in physics course. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.5897/IJEAPS2018.0587>
- Papanthymou, A., & Darra, M. (2022). Quality in higher education: Defining the conceptual contents and their relative predominance. *Higher Education Studies*, 12(4), 18–36. <https://doi.org/10.5539/hes.v12n4p18>
- Prihadi, K. D., Weng Yew, V. G., & Purwaningtyas, E. K. (2023). Are lecturers responsible for students' academic procrastination? *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 12(1), 245–251. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.23812>

- Quirin, M., Loktyushin, A., Küstermann, E., & Kuhl, J. (2022). The achievement motive in the brain: BOLD responses to pictures of challenging activities predicted by implicit versus explicit achievement motives. *Frontiers in Psychology*, 13, 845910. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845910>
- Quispe-Bendezú, L. E., Araujo-Castillo, R. L., García-Tejada, J. E., García-Tejada, Y., Sprock, A. S., & Villalba-Condori, K. O. (2020). Relationship between academic procrastination and attributions of achievement motivation. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(1), 188–205. <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.1.11>
- Saed, O. (2019). The roles of self-regulation and self-control in procrastination. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 13(2). <https://doi.org/10.19080/PBSIJ.2019.13.555863>
- Sakdiyah, H. (2011). Penjaminan mutu internal perguruan tinggi. *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 16(1), 25–38.
- Saraswati, P. (2017). Strategi self regulated learning dan prokrastinasi akademik terhadap prestasi akademik. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 9(3), 210–223. <https://journal.unnes.ac.id/nju/INTUISI/article/view/14112>
- Shi, X. (2023). College students academic procrastination behavior and its impact on academic performance. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 12(1), 234–244. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/12/20230816>
- Sofyanty, D. (2020). Prokrastinasi kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan iklim organisasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 18–26. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6919>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Syamsir, S., Halimah, A., & Abrar, A. I. P. (2018). Pengembangan perangkat pembelajaran matematika berbasis masalah pada pokok bahasan persamaan linear dua variabel. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 21(1), 48–58. <https://doi.org/10.24252/lp.2018v21n1i5>
- Tuzzakiyah, A., & Usman, O. (2021). The influence of study motivation, learning activeness and lecturer performance on learning student achievement of the Faculty of Economics, State University of Jakarta. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3767811>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Weziak-Bialowolska, D., & Bialowolski, P. (2022). Associations of recognition at work with subsequent health and quality of life among older working adults. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(4), 835–847. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01804-w>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Younis, A. A.-H., & Hatim, M. (2021). Trends in higher education under neoliberalism: Between traditional education and the culture of globalization. *Educational Research and Reviews*, 16(2), 16–26. <https://doi.org/10.5897/ERR2020.4101>
- Zhang, S., Liu, P., & Feng, T. (2019). To do it now or later: The cognitive mechanisms and neural substrates underlying procrastination. *WIREs Cognitive Science*, 10(4), e1492. <https://doi.org/10.1002/wcs.1492>
- Zuraida, Z. (2019). Hubungan prokrastinasi akademik dengan prestasi belajar pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Potensi Utama. *Jurnal Psikologi Kognisi*, 2(1), 30–41.