

## Hubungan Manajemen Waktu dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi Pada Pegawai Dinas Pertanian Sumatera Utara

**Siti Lutfia Hutabarat<sup>1</sup>, Atika<sup>2</sup>, Khairina Tambunan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

sitilutfia111@gmail.com<sup>1</sup>, atika@uinsu.ac.id<sup>2</sup>, khairinatambunan@uinsu.ac.id<sup>3</sup>

Received: 02 September 2025 | Revised: 06 Oktober 2025 | Accepted: 16 Oktober Agustus 2025

**Keywords:** Time management, Work discipline, Procrastination, Employees, UPTD PTPH-PMKP

### Abstract

Procrastination is a tendency to postpone work that can reduce productivity and work effectiveness, especially in government agencies that demand optimal performance and timely public services. High levels of procrastination among employees have the potential to hinder the achievement of organizational goals and reduce the quality of service to the public. This study aims to determine the effect of time management and work discipline on employee procrastination behavior at the UPTD PTPH-PMKP North Sumatra. This study uses a quantitative approach with a correlational method involving the entire population of 50 employees as respondents. A questionnaire was used to collect data, and multiple linear regression was used to examine it. The study found that work discipline had a big impact on avoiding putting things off, but time management did not. Simultaneously, time management and work discipline significantly influenced procrastination with a contribution of 41.9%. This finding indicates that improving work discipline is more effective in reducing the habit of procrastination than relying solely on time management skills.

### Kata Kunci:

Manajemen waktu, Disiplin kerja, Prokrastinasi, Pegawai, UPTD PTPH-PMKP

### Abstract

Prokrastinasi merupakan kecenderungan menunda pekerjaan yang dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja, terutama di lingkungan instansi pemerintahan yang menuntut kinerja optimal dan pelayanan publik yang tepat waktu. Tingginya tingkat prokrastinasi di kalangan pegawai berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu dan disiplin kerja terhadap perilaku prokrastinasi pegawai pada UPTD. PTPH-PMKP Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 50 pegawai sebagai responden. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan regresi linier berganda digunakan untuk mengujinya. Studi ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh besar dalam mencegah penundaan, tetapi manajemen waktu tidak. Secara simultan, manajemen waktu dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prokrastinasi dengan kontribusi 41,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja lebih efektif dalam menekan kebiasaan menunda pekerjaan dibandingkan hanya mengandalkan keterampilan manajemen waktu.

## PENDAHULUAN

Prokrastinasi atau kebiasaan menunda pekerjaan merupakan salah satu perilaku yang dapat berdampak negatif pada produktivitas pegawai serta efektivitas pelayanan publik terutama di instansi pemerintahan. Perilaku ini sering kali tidak disadari namun dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap perilaku prokrastinasi ialah manajemen waktu dan disiplin kerja. Ketika pegawai tidak memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, maka mereka cenderung menunda tugas-tugas penting hingga batas waktu yang mendekati, yang akhirnya dapat mengurangi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Manajemen waktu yang baik memungkinkan pegawai untuk mengatur prioritas kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menghindari tekanan akibat pekerjaan yang menumpuk. Namun demikian, keterampilan manajemen waktu tidak akan efektif tanpa diimbangi oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan pegawai terhadap peraturan, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen untuk bekerja secara konsisten dan bertanggungjawab. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu dan tidak mudah terganggu oleh faktor eksternal. Penelitian oleh (Putri et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya, termasuk dalam hal ketepatan waktu dan pengurangan perilaku prokrastinasi. Selain itu, studi (Imsar & Syahriza, Rahmi, Silaen, 2023) juga menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan variabel kunci yang menjembatani pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kierja pegawai.

Prokrastinasi kerja sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kurangnya motivasi, rendahnya efikasi diri, dan ketidakmampuan dalam mengatur waktu. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa beban kerja yang tidak proporsional, kurangnya supervisi, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dalam konteks UPTD. PTPH-PMKP, kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai menuntut kemampuan manajemen waktu dan disiplin kerja yang tinggi untuk menghindari perilaku prokrastinasi (Dayantri & Netrawati, 2023).

Manajemen waktu merupakan kemampuan individu dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengendalikan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, disiplin kerja mencerminkan konsistensi dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Kedua aspek ini saling berkaitan dan berperan penting dalam mencegah terjadinya prokrastinasi kerja (Andrayani et al., 2021).

Dalam konteks UPTD. PTPH-PMKP Sumatera Utara, peran manajemen waktu dan disiplin kerja menjadi sangat krusial mengingat instansi ini bertanggung jawab atas perlindungan tanaman pangan, hortikultura, serta pengawasan mutu dan keamanan pangan. Jika pegawai sering menunda pekerjaan akibat kurangnya manajemen waktu dan disiplin kerja, maka efektivitas dalam menjalankan program dan kebijakan pemerintah di bidang pertanian dapat terganggu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa di Provinsi Sumatera Utara, sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih menjadi sumber lapangan pekerjaan utama bagi banyak penduduk, dengan sekitar 29,01% pekerja memilih pertanian sebagai pekerjaan utama

pada Februari 2024. Namun, meskipun besar proporsi tenaga kerja di sektor pertanian, penelitian seperti “Analisis Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara” menemukan bahwa insentif dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya potensi masalah dalam sistem insentif, motivasi, atau manajemen pegawai di institusi tersebut. Selain itu, dalam penelitian tentang Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Sumut, faktor-faktor tersebut secara positif dan signifikan terkait kinerja pegawai, dan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sekitar 53,7% variasi kinerja pegawai.

Temuan-temuan ini menunjukkan urgensi penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana kondisi internal organisasi dan kebijakan kepegawaian (insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi) memengaruhi efektivitas dan produktivitas pegawai di Dinas Pertanian Sumut. Oleh karena itu, penting untuk berupaya meningkatkan kemampuan diri manajemen waktu serta menanamkan budaya disiplin yang lebih baik, seperti melalui pelatihan dan evaluasi kinerja berkala, guna mengurangi tingkat prokrastinasi di lingkungan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara manajemen waktu, disiplin kerja, serta prokrastinasi. Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi. Namun, studi yang secara khusus meneliti hubungan ketiga variabel ini dalam konteks pegawai instansi pemerintah, khususnya di sektor pertanian dan pangan, masih terbatas (Darmawan et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh Octaviana dan Tumanggor (2022) menemukan bahwa manajemen waktu, motivasi kerja, serta efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Namun, penelitian tersebut lebih fokus pada kinerja secara umum dan belum secara spesifik mengkaji perilaku prokrastinasi sebagai variabel dependen (Hartina Octaviana, 2022).

Kesenjangan dalam penelitian ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang menyelidiki secara mendalam tentang pengaruh manajemen waktu dan disiplin kerja terhadap perilaku prokrastinasi dikalangan pegawai pemerintah. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman baru mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap prokrastinasi dalam pekerjaan serta cara mengatasinya melalui peningkatan manajemen waktu dan disiplin kerja. Dengan metode kuantitatif, penelitian ini akan menyelidiki pengalaman, pandangan, dan strategi yang diterapkan oleh pegawai UPTD. PTPH-PMKP dalam pengelolaan waktu serta penegakan disiplin kerja untuk mencegah penundaan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan serta program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai di lembaga pemerintah. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendetail interaksi antara manajemen waktu, disiplin kerja, dan perilaku prokrastinasi pada Pegawai Dinas Perlindungan Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Pengawasan Mutu Keamanan Pangan (UPTD. PTPH-PMKP) Sumatera Utara.

## Manajemen Waktu

Mengelola sesuatu berarti merencanakannya. Apa yang diatur, siapa yang mengaturnya, mengapa perlu dikontrol, dan apa gunanya pengaturan tersebut, semuanya muncul dalam pengorganisasian. Tugas manajemen juga untuk menganalisis, menetapkan tujuan atau target, serta menentukan siapa yang bertanggung jawab atas apa (Atika, 2022). Manajemen, yang terkadang juga ditulis sebagai administrasi atau tata usaha, adalah proses perencanaan, pengarahan, kepemimpinan, koordinasi, dan pengendalian. Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, koordinasi, dan pengendalian merupakan bagian-bagian dari manajemen (Ramadhan & Kamalia, 2022). Salah satu masalah yang paling umum dan utama dalam suatu proses adalah manajemen yang buruk (Dharma & Syarbaini, 2022).

Menurut Mujiyono, dkk (2019) mengatakan bahwa manajemen waktu ialah proses perencanaan, pengarahan, pengerahan, serta pengawasan terhadap produktivitas waktu. Orang yang pandai mengelola waktu cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, merasa lebih sedikit stres, dan bekerja lebih keras. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengatur waktu dengan baik lebih sedikit mengalami prokrastinasi. Mereka dapat memprioritaskan tugas, menetapkan tenggat waktu, dan menghindari gangguan yang dapat mengalihkan perhatian dari pekerjaan yang harus diselesaikan.

### Disiplin Kerja

Menurut HasibuanArifin (2012), mengatakan bahwa disiplin kerja ialah kemampuan untuk bekerja secara teratur, tekun dan berulang serta menaati peraturan tanpa melanggarinya. (Putri et al., 2023). Pada konteks ini, disiplin kerja diartikan sebagai ketaatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan tenggat waktu yang telah ditentukan, menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan perannya (Imsar & Syahriza, Rahmi, Silaen, 2023). Disiplin kerja merupakan sifat penting yang harus dipunya oleh pegawai negeri sipil karena memengaruhi cara mereka memberikan layanan publik (Nasution, Juliania. Fadillah, 2022). Ketika pegawai disiplin, mereka cenderung lebih peduli terhadap pekerjaannya, mematuhi prosedur yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Disiplin kerja yang tinggi dapat mengurangi kecenderungan untuk prokrastinasi, karena pegawai merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu (Nurahmadi Bi Rahmani, Nuri Islami, 2024).

### Prokrastinasi

Penundaan adalah tindakan menunda melakukan sesuatu hingga nanti agar dapat melakukan hal lain yang kurang bermanfaat (Kartika & Azhar, 2024). Penundaan adalah tindakan menunda melakukan sesuatu yang ingin dilakukan meskipun mengetahui bahwa menunda dapat berakibat buruk (Zusya & Akmal, 2016).

Menurut Grecco (dalam Santoso, 2009) mengatakan bahwa penundaan adalah ketika seseorang menunda melakukan pekerjaan penting hingga nant (Santoso, 2009). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa prokrastinasi memiliki dampak negatif terhadap kinerja individu, baik dalam konteks akademik, pekerjaan, maupun kehidupan pribadi. Menurut (Dara et al., 2023) prokrastinasi berkaitan dengan ketidakmampuan individu dalam mengelola waktu dan kecemasan terhadap hasil yang tidak sempurna (Aqil et al., 2025). Dalam konteks Dinas

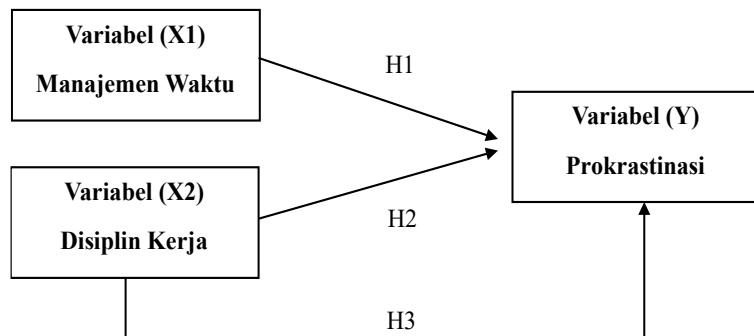
Perlindungan Tanaman Pangan, Hortikultura, serta Pengawasan Mutu Keamanan Pangan (UPTD PTPH-PMKP) Sumatera Utara, prokrastinasi dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik yang optimal.

## METODE

Peneliti pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang mengumpulkan data memakai alat-alat tertentu. Tujuan utama analisis numerik atau statistik adalah menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya. Untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel—manajemen waktu (X1) dan disiplin kerja (X2)—dan variabel dependen, perilaku prokrastinasi (Y), penelitian ini dirancang memakai metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional (Khalimatuss'a'diah, 2016).

Seluruh 50 personel UPTD.PTPH-PMKP Sumatera Utara saat ini merupakan populasi penelitian. Penelitian ini dapat menghubungi setiap anggota populasi untuk mengumpulkan data yang lebih menyeluruh karena ukuran populasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, total sampling—memakai seluruh populasi sebagai sampel penelitian—merupakan strategi pengambilan sample yang dipakai pada penelitian ini.

Kuesioner tertutup (survei) yang dibuat menggunakan indikator masing-masing variabel dan ditampilkan dalam skala Likert (1–5). Kisi-kisi instrumen penelitian tentang Hubungan Manajemen Waktu dan Disiplin Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi pada Pegawai Dinas Pertanian Sumatera Utara mencakup tiga variabel utama, yaitu manajemen waktu, disiplin kerja, dan perilaku prokrastinasi. Variabel manajemen waktu diukur melalui sub variabel seperti perencanaan waktu, penetapan prioritas, pengendalian waktu, dan pemanfaatan waktu luang untuk menilai sejauh mana pegawai mampu mengatur dan menggunakan waktunya secara efektif. Variabel disiplin kerja mencakup aspek ketiaatan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, ketepatan waktu kehadiran, serta kepatuhan terhadap pimpinan yang mencerminkan komitmen dan kedisiplinan pegawai. Sementara itu, variabel perilaku prokrastinasi dilihat melalui indikator penundaan tugas, kesulitan memulai pekerjaan, kurangnya motivasi, dan mudah terdistraksi. Secara keseluruhan, kisi-kisi ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara kemampuan manajemen waktu dan tingkat disiplin kerja dengan kecenderungan pegawai menunda-nunda pekerjaan dalam lingkungan Dinas Pertanian Sumatera Utara. dikirimkan untuk mengumpulkan data. Perangkat lunak statistik, termasuk SPSS versi 27 dengan analisis regresi berganda, digunakan untuk memproses data.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dipakai untuk mendeskripsikan atau menganalisa data dari hasil penelitian (Jaya & Warti, 2022).

**Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Manajemen Waktu	50	33	50	39.58	3.488
Disiplin Kerja	50	34	50	41.52	3.460
Prokrastinasi	50	10	40	32.32	7.333

Sumber: Data Penelitian diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji ringkasan diatas, peneliti bisa memperoleh sebaran data:

1. Variabel Manajemen Waktu (X1) memiliki nilai minimum 33, maksimum 50, rata-rata 39,58 dan standar deviasi 3,488. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai memiliki kemampuan dalam mengelola manajemen waktu yang cukup baik, dengan penyebaran data yang relatif rendah di sekitar nilai rata-rata.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai minimum 34, maksimum 50, rata-rata 41,52 dan standar deviasi 3,460. Rata-rata ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai juga berada pada kategori baik, meskipun terdapat sedikit variasi di antara responden.
3. Variabel Prokrastinasi (Y) memiliki nilai minimum 10, maksimum 40, rata-rata 32,32 dan standar deviasi 7,333. Rata-rata ini menunjukkan bahwa tingkat prokrastinasi pegawai cenderung rendah hingga sedang, namun penyebaran data yang relatif tinggi mengindikasikan adanya perbedaan perilaku prokrastinasi yang cukup besar di antara individu.

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 50 pegawai dari Dinas Pertanian UPTD. PTPH-PMKP dengan berdasarkan jenis kelamin 58% responden ialah laki-laki dan 42% responden ialah Perempuan. Mayoritas responden berada pada rentang usia 41-50 tahun (40%), disusul dengan usia >50 tahun (36%), 31-40 tahun (16%), dan 20-30 tahun (8%). Dari segi pendidikan sebagian besar lulusan S1 (80%), S2 (8%), SMA/sederajat (10%), dan SMP (2%).

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r-Hitung</b>	<b>r-Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Manajemen Waktu (X1)	XI.1	0,511	0,278	Valid
	XI.2	0,656	0,278	
	XI.3	0,670	0,278	
	XI.4	0,462	0,278	
	XI.5	0,427	0,278	
	XI.6	0,644	0,278	

	XI.7	0,495	0,278	
	XI.8	0,585	0,278	
	XI.9	0,588	0,278	
	XI.10	0,582	0,278	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,688	0,278	Valid
	X2.2	0,781	0,278	
	X2.3	0,776	0,278	
	X2.4	0,487	0,278	
	X2.5	0,762	0,278	
	X2.6	0,679	0,278	
	X2.7	0,754	0,278	
	X2.8	0,635	0,278	
	X2.9	0,773	0,278	
	X2.10	0,687	0,278	
Prokrastinasi (Y)	Y1	0,783	0,278	Valid
	Y2	0,806	0,278	
	Y3	0,898	0,278	
	Y4	0,822	0,278	
	Y5	0,848	0,278	
	Y6	0,767	0,278	
	Y7	0,585	0,278	
	Y8	0,363	0,278	
	Y9	0,462	0,278	
	Y10	0,528	0,278	

Sumber: Data Penelitian diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diperoleh bahwa setiap item dalam masing-masing pernyataan dianggap layak digunakan karena memiliki nilai  $r$ -Hitung  $>$   $r$ -Tabel ( $r$ -Hitung  $>$   $r$ -Tabel). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuisioner penelitian mempunyai tingkat validitas yang baik dan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

### Uji Reabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
1.	Manajemen Waktu	0,738	0,60	Reliable
2.	Disiplin Kerja	0,873	0,60	Reliable
3.	Prokrastinasi	0,886	0,60	Reliable

Sumber: Data Penelitian diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas dengan memakai Cronbach's Alpha diatas, maka didapat bahwa nilai reabilitas Manajemen Waktu (XI) 0,738, Disiplin kerja (X2) 0,873, dan untuk Prokrastinasi (Y) 0,886. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha berada diatas 0,60, maka ketiga instrument dalam setiap variabel tersebut dinyatakan reliable serta konsisten dalam mengukur setiap masing-masing variabelnya.

### UJI ASUMSI KLASIK

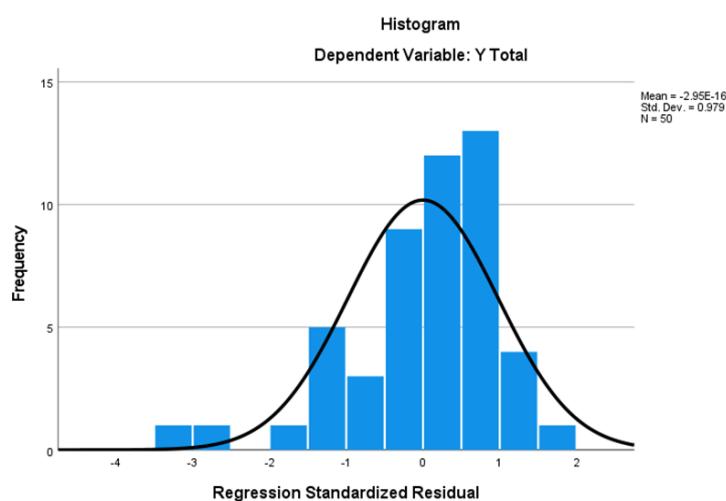
## Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa nilai residual pada model regresi memenuhi asumsi distribusi normal (Sihabudin et al., 2021). Pada penelitian ini uji normalitas data yang dipakai ialah uji statistic Kolmogorov-Smirnov Test dengan kriteria nilai signifikansinya  $>$  dari 0,05.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		5.59027977
Most Differences	Extreme	Absolute	0.119
		Positive	0.105
		Negative	-0.119
Test	Statistic		0.119
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			0.076
Monte Carlo	Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig. = 0.075	0.075
		99% Confidence Interval	
		Lower Bound	0.068
		Upper Bound	0.082



Sumber: Data Penelitian diolah (2025)

Sebagaimana dapat diamati dari tabel diatas, temuan teknik Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) yang signifikan  $0,076 > 0,05$ . Dengan demikian, data bisa dikatakan terdistribusi secara teratur.

## Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui model regresi apakah model tersebut terdapat korelasi antar variabel independentnya ataupun tidak. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independentnya. Jika nilai Tolerance nya  $>$  dari 0,10 dan VIF  $<$  dari 10,00 maka tidak ada terjadi gejala multikolineritas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas**

**Collinearity Statistics**

Tolerance	VIF
0.578	1.729
0.578	1.729

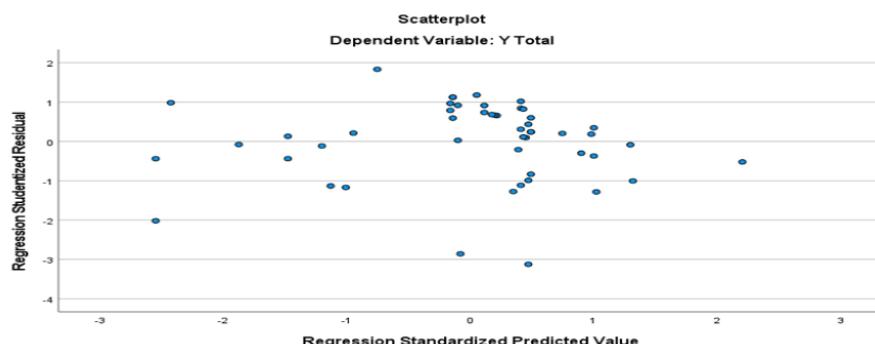
Sumber: Data Penelitian diolah (2025)

Nilai toleransi untuk variabel Manajemen Waktu (XI) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,578  $> 0,10$ , sebagaimana bisa diamati dari hasil uji multikolinearitas diatas. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X2) dan Manajemen Waktu (XI) memiliki nilai VIF  $1,729 < 10,00$ . Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa variabel independen tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk memastikan ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi heteroskedastisitas tradisional—yaitu, adanya ketidaksetaraan dalam varians residual untuk setiap observasi dalam model regresi—uji heteroskedastisitas digunakan. (Sihabudin et al., 2021).

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	(B)	Std. Error	(Beta)		
1	(Constant)	-1.541	6.675	-0.231	0.818
	X Total	0.185	0.195	0.951	0.347
	X2 Total	-0.037	0.196	-0.036	-0.189

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Hasil uji heteroskedastisitas Glejser diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi  $0,851 > 0,05$  dan variabel Manajemen Waktu (XI) memiliki nilai signifikansi  $0,347 > 0,05$ . Karena nilai signifikansi kedua variabel  $> 0,05$ , bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

### **UJI MODEL**

### Uji t (Uji Parsial)

Untuk memastikan apakah setiap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji-t. Uji-t dipakai untuk mengetahui apakah nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , yang menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	(B)	Std. Error	(Beta)		
1	(Constant)	90.393	10.533	8.582	<.001
	X Total	-0.97	.307	-.315	.754
	X2 Total	-1.306	.310	-.616	<.001

a. Dependent Variable: Y Total

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Dari data analisis uji t diatas bisa diketahui bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Manajemen Waktu (XI)  $-0,315 <$  dari  $t_{tabel} 1.678$  serta nilai signifikan 0,754 lebih dari alpha. Dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Prokrastinasi
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja (X2)  $-4.215 >$  dari  $t_{tabel} 1.678$  serta nilai signifikan 0,001 kurang dari alpha. Bisa disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Prokrastinasi

### Uji F (Uji Simultan)

Dalam model regresi, uji F dipakai untuk memastikan apakah setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Dapat disimpulkan bahwa variabel X memengaruhi variabel Y secara bersamaan jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

**Tabel 8. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1103.570	2	551.785	16.936	<0.001 <sup>b</sup>
Residual	1531.310	47	32.581		
Total	2634.880	49			

a. Dependent Variable: Y Total

b. Predictors: (Constant), X2 Total, X Total

Sumber: Data Penelitian diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F diatas, nilai  $f_{hitung} 16,936 >$  dari nilai  $f_{tabel} 3,200$ . Serta nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Artinya manajemen waktu dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku prokrastinasi.

### Koefisien Determinasi (R2)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mengubah variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.394	5.708

a. Predictors: (Constant), X2 Total, X Total

Sumber: Data Penelitian diolah (2025)

Nilai R Square yang Disesuaikan, sebagaimana ditentukan oleh analisis data di atas, adalah 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa 41,9% variasi variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel independen secara bersamaan. Dengan kata lain, faktor-faktor yang tidak dimasukkan pada model menyumbang 58,1% variasi variabel dependen.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dipakai untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	(B)	Std. Error	(Beta)		
1	(Constant)	90.393	10.533	8.582	<.001
	X Total	-0.97	.307	-.315	.754
	X2 Total	-1.306	.310	-.616	<.001

a. Dependent Variable: Y Total

Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Arti dari koefisien masing-masing variabel yang diperoleh dari persamaan regresi diatas ialah  $Y=90,393 + -0,097 + -1,306$ .

- Nilai konstanta dari persamaan regresi ini adalah 90,393 yang berarti nilai variabel manajemen waktu dan disiplin kerja bernilai nol, sehingga nilai variabel prokrastinasi akan tetap 90,393.
- Nilai koefisien regresi variabel manajemen waktu ini adalah -0,097 dengan nilai signifikansi 0,754 ( $>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prokrastinasi. Dengan kata lain, perubahan variabel manajemen waktu tidak berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan dari variabel prokrastinasi.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ini adalah -1,306 dengan nilai signifikansi  $<0,001$  ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar dan negatif terhadap variabel keterlambatan. Misalnya, jika variabel disiplin kerja tinggi, variabel keterlambatan akan menurun drastis.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Prokrastinasi**

Hasil uji t menunjukkan bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku prokrastinasi pegawai UPTD. PTPH-PMKP Sumatera Utara. Meskipun pegawai memiliki kemampuan dalam mengatur waktu, kemampuan ini tidak serta-merta mencegah mereka dari perilaku menunda pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan waktu yang baik tidak menjamin pelaksanaan kerja yang efektif jika tidak didukung oleh sikap disiplin dan tanggung jawab. Pegawai mungkin menyusun jadwal kerja atau menyadari tenggat waktu, tetapi tetap menunda tugas karena faktor seperti kurangnya motivasi, minimnya pengawasan, atau budaya kerja yang permisif. Penelitian oleh Khalimatussa'diah, (2016) juga menemukan hasil serupa, bahwa manajemen waktu tidak secara signifikan menurunkan perilaku prokrastinasi akademik jika tidak didukung oleh kontrol diri yang kuat. Begitu juga dengan studi oleh Andrayani et al., (2021), yang menunjukkan bahwa manajemen waktu harus didampingi oleh motivasi dan disiplin untuk dapat menghasilkan perubahan perilaku. Maka, manajemen waktu yang efektif seharusnya tidak hanya berfokus pada aspek teknis (jadwal kerja), melainkan juga pembentukan kebiasaan dan dorongan internal untuk konsisten menjalankan suatu rencana.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prokrastinasi**

Berbeda dengan manajemen waktu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap perilaku prokrastinasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin rendah tingkat prokrastinasi yang ditunjukkan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (dalam Arifin, 2012), bahwa disiplin mencerminkan ketaatan individu terhadap aturan, ketekunan, dan tanggung jawab kerja. Disiplin kerja memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti prosedur kerja, serta lebih konsisten dalam bekerja, bahkan tanpa pengawasan langsung. Tingginya disiplin membuat pegawai tidak menunda-nunda tugas, karena mereka memiliki kesadaran moral dan profesional untuk menyelesaiannya sesuai target.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Putri et al., (Putri et al., 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, termasuk dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab pekerjaan. Juga didukung oleh Imsar & Syahriza, Rahmi, Silaen (Imsar & Syahriza, Rahmi, Silaen, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan variabel penting dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja merupakan strategi penting untuk menurunkan tingkat prokrastinasi, bahkan lebih berpengaruh daripada pelatihan teknis seperti manajemen waktu.

### **Pengaruh Simultan Manajemen Waktu dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi**

Secara simultan manajemen waktu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi. Kombinasi manajemen waktu dan disiplin kerja menciptakan sinergi yang mendukung pegawai untuk menyelesaikan tugas secara terstruktur dan konsisten. Manajemen waktu membantu dalam membuat perencanaan yang efektif, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa rencana tersebut dijalankan dengan konsisten. Tanpa disiplin, manajemen

waktu hanya menjadi rencana tanpa realisasi. Sebaliknya, tanpa manajemen waktu, kedisiplinan bisa menjadi kurang efektif karena tidak ada arah kerja yang jelas.

Penelitian ini selaras dengan temuan Andrayani et al. (Andrayani et al., 2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dipengaruhi oleh kombinasi antara manajemen waktu, motivasi, dan disiplin kerja. Dalam konteks pegawai instansi pemerintah, sinergi antara aspek teknis (manajemen waktu) dan aspek sikap (disiplin kerja) sangat dibutuhkan untuk menghindari keterlambatan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, bisa disimpulkan bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku prokrastinasi pada pegawai UPTD. PTPH-PMKP Sumatera Utara. Meskipun secara umum pegawai menunjukkan kemampuan merencanakan dan mengatur waktu dengan baik, hal tersebut belum cukup untuk menekan kecenderungan menunda pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang efektif perlu disertai dengan dukungan faktor lain seperti kedisiplinan dan motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap perilaku prokrastinasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja secara langsung dapat menekan tingkat prokrastinasi di lingkungan instansi pemerintah. Secara simultan, manajemen waktu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi, dengan kontribusi 39,4%. Artinya, kombinasi antara perencanaan kerja yang terstruktur dan pelaksanaan yang disiplin berperan penting dalam mengurangi kebiasaan menunda pekerjaan di kalangan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan manajemen waktu dan disiplin kerja terhadap perilaku prokrastinasi pada pegawai UPTD. PTPH-PMKP Sumatera Utara, disarankan untuk memperkuat pembinaan disiplin kerja, karena disiplin terbukti menjadi faktor dominan dalam menurunkan perilaku prokrastinasi. Hal ini dapat dilakukan melalui sistem pengawasan yang konsisten, penerapan reward and punishment yang adil, serta penanaman nilai tanggung jawab kerja sejak awal masa kerja pegawai. Selain itu, pelatihan manajemen waktu tetap perlu diberikan, namun harus dibarengi dengan penguatan sikap dan etos kerja. Pelatihan sebaiknya tidak hanya berfokus pada teknis menyusun jadwal, tetapi juga mendorong komitmen untuk menjalankan rencana secara konsisten. Bagi pegawai, penting untuk mengembangkan kesadaran pribadi dan rasa tanggung jawab, agar tidak hanya mampu merencanakan pekerjaan tetapi juga menjalankannya secara disiplin. Terakhir, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, beban kerja, atau kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai penyebab prokrastinasi di lingkungan kerja pemerintahan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andrayani, M. I., Puspitasari, R. H. U., & Kusumawati, D. A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Belajar, Dan Perilaku Prokrastinasi Terhadap Keberhasilan Akademik Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Semester III dan V FEB Universitas PGRI Semarang Tahun Akademik 2020/2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 60–68.

- Aqil, M., Rasyid, R. A., & Dahri, N. W. (2025). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis*. 9(1), 408–419.  
JPEK, Vol. 9, No. 3 Desember 2025 • 997

- Atika. (2022). Analisis Peluang dan Tantangan dalam Pemasaran Produk. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (JEBI)*, 2(1), 11.
- Dharma, B., & Syarbaini, A. M. B. (2022). Perancangan Mitigasi Risiko Krisial Pada UMKM Keripik di Sumatera Utara Dengan Pendekatan Transdisipliner. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(01), 107. <https://doi.org/10.30868/ad.v6i01.2260>
- Imsar, & Syahriza, Rahmi, Silaen, L. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1211–1219. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1647>
- Jaya, A., & Warti, R. (2022). *Statistik pendidikan: Teori dan aplikasi SPSS*. Penerbit NEM.
- Kartika, Y., & Azhar, A. A. (2024). Analisis Self Control Penggunaan Gadget pada Perilaku Prokrastinasi : (Studi Kasus Mahasiswa Ilmu Komunikasi UIN Sumatera Utara). *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 5(2), 1799–1808. <https://doi.org/10.35870/jimik.v5i2.764>
- Khalimatussa'diah. (2016). *Pengaruh Kontrol Diri dan Manajemen Waktu terhadap Prokrastinasi Akademik Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kampar* (Vol. 4, Issue 1).
- Nasution, Juliana. Fadillah, A. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 12(12), 3831–3836.
- Nurahmadi Bi Rahmani, Nuri Islami, K. T. (2024). The Traditional Market Development Strategy in North Sumatera With An Islamic Economic Perspective. *Jurnal International Economic Sharia*, 7(1), 11.
- Putri, M. T., Koto, M. S., & Hutagalung, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Ketahanan pangan Dan Pertanian Kota Sibolga. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 17–31. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2209>
- Ramadhan, S., & Kamalia. (2022). *Manajemen media dalam meningkatkan semangat pelaksanaan kegiatan keagamaan mahasiswa*. 10(2), 91–98.
- Santoso. (2009). *Prokrastinasi*. 10–43.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ninggi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*.
- Zusya, A. R., & Akmal, S. Z. (2016). Hubungan Self Efficacy Akademik dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa yang Sedang Menyelesaikan Skripsi. *Psypathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.900>