

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan yang kuat antara tingkat kepercayaan diri dan regulasi diri dengan tingkat prokrastinasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kelurahan wilayah kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Yaitu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,967 tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$. Penelitian ini dilakukan pada 22 subyek yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di empat kelurahan di wilayah kecamatan Gunung Anyar Surabaya.
2. Sumbangan dari variabel kepercayaan diri (X1) dan regulasi diri (X2) terhadap variabel tingkat prokrastinasi kerja (Y) sebesar 93,5% dan 6,5% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Tingkat prokrastinasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan wilayah Kecamatan Gunung Anyar Surabaya berada pada kategori sedang dengan nilai prosentase sebesar 77%.
4. Tingkat regulasi diri berada pada kategori sedang dengan nilai prosentase sebesar 77%, dan
5. Tingkat kepercayaan diri berada pada kategori sedang dengan nilai prosentase sebesar 55%.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini, faktor tingkat kepercayaan diri dan regulasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kelurahan wilayah kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Hal tersebut dapat dijadikan dasar sebagai pemberian saran kepada beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait
 - b. Selain Tes Potensi Akademik (TPA) disarankan bagi instansi terkait ketika perekrutan atau penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kelurahan untuk mempertimbangkan aspek kepribadian yaitu tingkat kepercayaan diri dan regulasi diri pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga penundaan kerja dapat dihindarkan.
 - c. Guna meminimalisir tingkat penundaan kerja, instansi disarankan untuk mengatur dan mempertegas pembagian kerja bagi masing-masing Pegawai Negeri Sipil (PNS), memberikan apresiasi atau penghargaan dengan melakukan pemilihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berprestasi setiap bulannya agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) terpacu untuk senantiasa bekerja tepat waktu tanpa penundaan kerja sesuai aturan, serta menyelenggarakan program penguatan komitmen terhadap tugas dengan mengadakan pengajian rutin setiap minggu atau dengan melakukan pertemuan (*briefing*) sebelum memulai pekerjaan.

- d. Guna meningkatkan kepercayaan diri, instansi terkait disarankan untuk memberikan arahan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar mampu melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki secara mandiri,
 - e. Guna meningkatkan regulasi diri, instansi terkait disarankan untuk memberikan arahan untuk membuat tujuan kerja, dapat mengarahkan diri dan mengatur lingkungan untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Bagi para peneliti selanjutnya
- a. Memperhatikan faktor eksternal yang turut mempengaruhi prokrastinasi kerja seperti kondisi lingkungan, supervisi, beban tugas, gaji, dan karakteristik pekerjaan.
 - b. Dalam penyusunan skala tingkat prokrastinasi kerja, disarankan untuk menggunakan situasi hipotetik (Azwar, 2012) dalam rangka mengurangi unsur *social desiraibility* atau pilihan jawaban subyek yang disesuaikan dengan kebenaran masyarakat, sehingga jawaban yang diberikan kurang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya.