

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

Tinjauan Teoritis ini menggunakan teori Perceived Organizational Support (POS) dan teori Motivasi Temporal (TMT)

Teori Motivasi Temporal (TMT)

Teori Motivasi Temporal (TMT) mengungkapkan bahwa ada empat faktor utama yang memengaruhi motivasi individu dalam menyelesaikan tugas: harapan untuk berhasil, pentingnya atau nilai dari tugas tersebut, tingkat impulsifitas, dan waktu yang tersisa sebelum tenggat. Orang cenderung menunda tugas jika mereka merasa tugas itu tidak menarik, peluang untuk berhasil rendah, atau tenggat waktu masih jauh. Prokrastinasi muncul ketika dorongan untuk menunda lebih kuat dibandingkan dorongan untuk melakukan tindakan. (Rahmaningtyas et al., 2022)

Dalam wilayah ASN, teori ini memberikan pemahaman mengapa pekerjaan sering ditunda, khususnya pada tugas-tugas yang memerlukan keahlian khusus atau dianggap tidak mendesak. ASN yang meragukan kemampuannya atau tidak merasakan tekanan untuk menyelesaikan tugas lebih rentan untuk menunda, terutama di zaman digital yang menawarkan lebih banyak gangguan dan kebutuhan akan keterampilan teknis. Teori Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) merujuk pada sejauh mana karyawan merasa dihargai oleh organisasi mereka dan merasa bahwa kesejahteraan mereka diperhatikan. Menurut Eisenberger et al. (1986), gagasan ini sangat penting untuk menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi, karena persepsi dukungan yang kuat

dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta kesetiaan karyawan kepada perusahaan. POS mencakup berbagai elemen, seperti pengakuan atas prestasi, peluang untuk pengembangan karir, kebijakan kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Perceived Organizational Support (POS) menunjukkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa, 1986). POS adalah pandangan subjektif dari karyawan mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi, yang menggambarkan perhatian, penghargaan, dan pengakuan atas usaha mereka. Gagasan tentang POS didasarkan pada Teori Pertukaran Sosial yang menjelaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka termotivasi untuk memberikan komitmen dan kinerja yang lebih baik sebagai bentuk balasan terhadap dukungan itu. (Sinaga, 2023)

## **2.2.1 Prokrastinasi**

### **2.2.1.1 Pengertian Prokrastinasi**

Menurut Edelwais (2022) Prokrastinasi merupakan jenis dari kegagalan dalam manajemen diri, di mana seseorang secara sengaja menunda suatu tugas yang berdampak negatif akibat dari penundaan tersebut. Prokrastinasi muncul dalam berbagai aspek, seperti menunda untuk memulai atau menyelesaikan tugas, terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, perbedaan antara rencana dan kinerja nyata saat bekerja, serta memilih melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan daripada menyelesaikan pekerjaan.

#### **2.2.2.2 Karakteristik dan Indikator Prokrastinasi Kerja**

Menurut Edelwais (2022) Prokrastinasi kerja dapat dikenali melalui beberapa indikator sebagai berikut:

### 1. Penundaan Tugas

Pegawai sering kali menunda untuk memulai atau menyelesaikan tugas yang telah direncanakan, biasanya menjelang atau setelah batas waktu yang telah ditentukan. Penundaan yang terjadi secara terus-menerus itu menambah stres karena waktu dan mempengaruhi mutu hasil kerja.

### 2. Aktivitas Pengganti

Pegawai lebih memilih menjalankan kegiatan lain yang tidak terlalu penting atau tidak berhubungan dengan pekerjaan utama sebagai cara untuk menghindar. Salah satu contohnya adalah cyberloafing, yaitu menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, yang terbukti memiliki hubungan positif dengan perilaku menunda-nunda.

### 3. Keterlambatan dan Kesenjangan Kinerja

Penundaan dalam pekerjaan mengakibatkan tertundanya penyelesaian serta terjadinya selisih antara rencana yang dibuat dan hasil yang dicapai. Pola ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 4. Dampak Negatif penundaan

Prokrastinasi menghasilkan penurunan kualitas pekerjaan seseorang, peningkatan stres, dan kemungkinan menyebabkan peringatan atau hukuman. Di tingkat organisasi, tindakan ini bisa mengganggu efisiensi, memperlambat layanan, dan merendahkan reputasi lembaga.

Selain menurut Edelwais, Banyak penelitian mengacu pada model prokrastinasi Warganegara Putri Lestari, (2015) yang umum digunakan dalam pengukuran perilaku menunda pekerjaan. Indikator-indikator ini juga sering diadaptasi untuk konteks kerja:

#### 1. Menunda memulai tugas

Individu sering menunda untuk mulai mengerjakan tugas yang sudah seharusnya dikerjakan.

#### 2. Menunda menyelesaikan tugas

Tidak menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun sudah dimulai.

#### 3. Kesenjangan antara rencana dan realisasi

Ada jarak signifikan antara waktu yang direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu aktual penyelesaian.

#### 4. Mengalihkan perhatian ke kegiatan menyenangkan/tidak penting

Alihkan fokus ke hal yang lebih menyenangkan daripada tugas utama

### **2.2.3.3 Jenis -jenis prokratinasi**

Menurut (Arlinda, 2025) Prokrastinasi terbagi menjadi dua jenis utama yang didasari dengan alasan dan tujuan individu dalam melakukan prokrastinasi :

1. Prokrastinasi Fungsional adalah tindakan menunda yang dilakukan dengan sengaja, dengan maksud untuk mengumpulkan informasi lebih banyak dan mempertimbangkan pilihan dengan lebih baik.

2. Prokrastinasi Disfungsional Prokrastinasi disfungsional didasari oleh tujuan yang jelas dan sering kali menyebabkan efek yang negatif. Tindakan penundaan ini bersifat pasif serta tidak produktif, dan dapat menghalangi pencapaian tugas dengan efektif.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk fokus pada jenis prokrastinasi yang fungsional, mengingat karakteristik pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang membutuhkan ketepatan waktu, efektivitas, dan akuntabilitas dalam kinerja. Prokrastinasi disfungsional merupakan suatu bentuk penundaan dalam bekerja yang pasif dan tidak

efektif, sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas dan menurunkan mutu kinerja. Selain itu, kompetensi digital dan dukungan dari organisasi secara konseptual diakui sebagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja disfungsional, terutama dalam konteks penyesuaian terhadap sistem kerja yang berbasis teknologi. Oleh karena itu, prokrastinasi disfungsional dianggap paling relevan untuk menunjukkan dampak dari kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap perilaku penundaan kerja ASN.

## **2.2.2 Kompetensi Digital**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompetensi Digital**

Kompetensi digital bisa diartikan sebagai kapasitas pegawai negeri sipil dalam menggunakan teknologi digital dengan benar dan bertanggung jawab guna mendukung pelaksanaan tugas, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja, serta mendorong lahirnya inovasi dalam kebijakan dan program yang dijalankan (Suseno, 2023). Kemampuan ini tidak hanya fokus pada hal-hal teknis, tetapi juga meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan diri dan berinteraksi secara efektif dalam dunia kerja yang berbasis digital. Dengan semakin cepatnya transformasi digital di sektor pemerintahan, penguasaan kompetensi ini menjadi kebutuhan utama bagi ASN guna meningkatkan mutu layanan publik (Mulianto et al., 2024)

### **2.2.2.2 Indikator Kompetensi Digital**

Kompetensi digital terdiri atas beberapa indikator utama menggambarkan kemampuan digital secara komprehensif (Fadya, 2023)

#### **1. Kemampuan TIK**

Kemampuan untuk mengelola perangkat keras dan perangkat lunak, memanfaatkan

aplikasi perkantoran, serta menggunakan sistem informasi dan internet demi mendukung pelaksanaan tugas dengan cara yang efektif dan efisien.

## 2. Identifikasi jenis informasi

Kemampuan untuk mengidentifikasi, memilih, dan menilai berbagai kategori informasi, baik yang bersifat administratif maupun strategis, sehingga informasi yang diterima adalah tepat, relevan, dan memiliki pertanggungjawaban.

## 3. Pembelajaran dan pengembangan digital

Keinginan untuk selalu memperbaiki kemampuan melalui pelatihan online, e-learning, webinar, dan penggunaan teknologi sebagai alat untuk pembelajaran yang terus-menerus.

## 4. Keterampilan komunikasi digital

Berbicara dengan jelas, ramah, dan profesional melalui berbagai saluran digital, seperti email, aplikasi pesan, dan platform kerja sama, sambil memastikan etika dan perlindungan informasi.

## 5. Inovasi digital

Kemampuan untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide atau solusi baru yang berorientasi pada teknologi guna meningkatkan efisiensi, mutu layanan, dan kinerja organisasi.

Kompetensi digital dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam mengakses, memanfaatkan, menyampaikan, dan menghasilkan informasi yang berlandaskan teknologi digital. Indikator yang digunakan

### 2.2.2.3 Kerangka Kerja Pendukung: DigComp Framework

DigComp adalah sebuah kerangka yang sering dijadikan referensi dalam mendefinisikan dan mengukur keterampilan digital (Febriyanto & Dwiliandari, 2022). Meski awalnya

ditujukan untuk masyarakat luas, kerangka ini juga relevan dan dapat diterapkan sebagai pedoman bagi organisasi di sektor publik untuk merumuskan profil keterampilan digital ASN serta mengevaluasi kemampuan pegawai (Muliando et al., 2024). Di Indonesia, standar keterampilan bagi ASN masih bersifat umum dan belum secara khusus membahas keterampilan digital, namun, inisiatif Smart ASN yang diusung pemerintah menekankan pentingnya penguasaan teknologi informasi dan wawasan global sebagai bagian dari mutu ASN yang modern (Febrina & Aisyah, 2021).

### **2.2.3 Dukungan Organisasi**

#### **2.2.3.1 Pengertian Dukungan Organisasi**

Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS) merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (Hidayat dan Rachmawati, 2024). Saat karyawan merasa didukung, mereka melihat organisasi sebagai entitas yang akan siap membantu ketika diperlukan, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong mereka untuk berperforma lebih baik. POS bukan hanya mencerminkan penghargaan dari organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai sumber keyakinan psikologis yang membuat karyawan merasa tidak sendirian dalam bekerja dan mendapatkan dukungan baik secara emosional maupun praktis (Hidayat & Rachmawati, 2024).

### **2.2.3.2 Indikator Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi tercermin dalam beberapa indikator menurut (A. Ghazali, 2020)

#### **1. Proses promosi yang adil**

Menunjukkan seberapa jauh organisasi menerapkan langkah-langkah promosi yang jelas, adil, dan berdasarkan kinerja serta kemampuan, sehingga para karyawan merasa mendapatkan perlakuan yang setara dan terdorong untuk berkinerja tinggi.

#### **2. Respons organisasi terhadap keluhan karyawan**

Menggambarkan keterbukaan organisasi dalam menerima dan menanggapi keluhan, saran, atau masalah yang diungkapkan oleh karyawan, sebagai bentuk perhatian dan penghargaan terhadap pendapat mereka.

#### **3. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan**

Mencerminkan kepedulian organisasi terhadap aspek fisik, mental, sosial, dan finansial karyawan, termasuk aspek keamanan kerja, kesehatan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta suasana kerja yang nyaman.

#### **4. Panduan kerja**

Menunjukkan seberapa baik pimpinan memberikan arahan, bimbingan, dan kejelasan tugas kepada karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara benar, terarah, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

#### **5. Penilaian kinerja**

Menggambarkan proses yang sistematis, objektif, dan berkelanjutan untuk menilai kinerja karyawan serta memberikan umpan balik sebagai dasar untuk pengembangan dan perbaikan.

#### 6. Penghargaan

Mencerminkan bentuk pengakuan dari organisasi terhadap prestasi dan kontribusi karyawan, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

#### 7. Kemandirian

Menunjukkan seberapa besar kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk mengelola, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas-tugas secara mandiri sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang ada

## **2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Untuk memberikan landasan empiris yang kuat bagi penelitian ini, tabel berikut menyajikan rangkuman penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian-penelitian ini difokuskan pada jurnal nasional berbahasa Indonesia yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025, yang membahas variabel-variabel kunci seperti prokrastinasi kerja, kompetensi digital, dan dukungan organisasi, serta hubungan di antaranya. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi temuan-temuan sebelumnya, metodologi yang digunakan, serta kesenjangan penelitian yang dapat menjadi dasar pijakan bagi studi yang akan Anda lakukan mengenai pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap prokrastinasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Gubernur Sumatera Barat.

Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	( Filasufiah, 2022)	Hubungan Kompetensi Digital Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	Independen: Kompetensi Digital Dependen: Prokrastinasi Kerja	<b>Metode:</b> Kuantitatif korelasional <b>Populasi:</b> Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil <b>Sampel:</b> 78 pegawai <b>Analisis Data:</b> Uji korelasi statistik	Terdapat hubungan positif antara Kompetensi Digital dengan prokrastinasi kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Filasufiah, 2022.
2.	(Elisnawati, 2023)	Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan	Independen: Kompetensi Digital, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	<b>Metode:</b> Kuantitatif survei <b>Populasi:</b> Pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan <b>Sampel:</b> Pegawai BPSDM <b>Analisis Data:</b> Regresi linier berganda	Kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Elisnawati et al., 2023.
3.	Ramadhan & Hadi	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Prokrastinasi Lewat Batas Studi Normal	Independen: Dukungan Organisasi Dependen: Prokrastinasi	<b>Metode:</b> Kuantitatif <b>Sampel:</b> 161 <b>Analisis data:</b> Uji korelasi dan regresi linear sederhana	Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan Organisasi dan prokrastinasi Semakin tinggi dukungan semakin rendah prokrastinasi

- |    |                            |  |   |   |   |
|----|----------------------------|--|---|---|---|
| 4. | (Musteață & Holman, 2025)  | Factors of Workplace Procrastination: A Systematic Review  | Independen: Faktor individu dan faktor pekerjaan<br>Dependen: Prokrastinasi kerja               | <b>Metode:</b> Systematic review<br><b>Populasi:</b> Artikel penelitian<br><b>Sampel: 33</b> studi<br><b>Analisis Data:</b> Analisis literatur                        | Prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor pekerjaan seperti kepribadian, motivasi, beban kerja, dan kepemimpinan. Musteață & Holman (2025)  |
| 5. | (Fadya kinik, 2023)        | Dampak kompetensi digital terhadap penundaan, pendekatan pemodelan persamaan struktural              |   | <b>Metode :</b> Kuantitatif<br><b>Populasi:</b> Pekerja/Karyawan<br><b>Sampel:</b> Responden pekerja<br>Teknik<br><b>Analisis Data:</b> Analisis regresi dan korelasi | Prokrastinasi berpengaruh negatif terhadap performansi kerja, menurunkan efektivitas organisasi, dan meningkatkan stres karyawan (Fadya kinik, 2023)  |
| 6. | (Fitriani et al., 2022)    | Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator | Independen: Dukungan Organisasi<br>Dependen: Kinerja Karyawan<br>Mediator: Keterikatan Karyawan | <b>Metode:</b> Kuantitatif<br><b>Populasi:</b> Karyawan<br><b>Sampel:</b> Responden karyawan<br><b>Analisis Data:</b> Analisis mediasi / regresi                      | Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan, serta keterikatan karyawan memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Fitriani et al., 2022. |
| 7. | (Adityas, J & Hadi et al., | Perilaku Prokrastinasi : Berbasis  | Independen: Prokrastinasi<br>Dependen:  | <b>Metode:</b> Kuantitatif<br><b>Populasi:</b>  | Perilaku prokrastinasi seseorang dapat  |

2022)	Performansi Kerja	Performansi Kerja	Pekerja/karyawan <b>Sampel:</b> Responden pekerja <b>Analisis Data:</b> Analisis regresi / korelasi	menurunkan performa seseorang, efektivitas kerja organisasi, dan dapat menjadi sumber stres J & Hadi, 2022.	
8.	(Cinta Widya et al., 2023)	Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan organisasiter hadap Prokrastinasi Karyawan	X1: Efikasi Diri X2: Dukungan organisasi Y: Prokrastinasi Karyawan	<b>Metode:</b> Kuantitatif <b>Populasi:</b> Karyawan <b>Sampel:</b> Mahasiswa <b>Analisis Data:</b> Regresi linier berganda	Efikasi diri dan dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap prokrastinasi.

### 2.3 Kerangka Pikiran Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

#### 2.3.1 Variable Bebas (independen)

Menurut (sugiono 2023, n.d.), variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), yang termasuk variebel bebas diantaranya sebagai berikut:

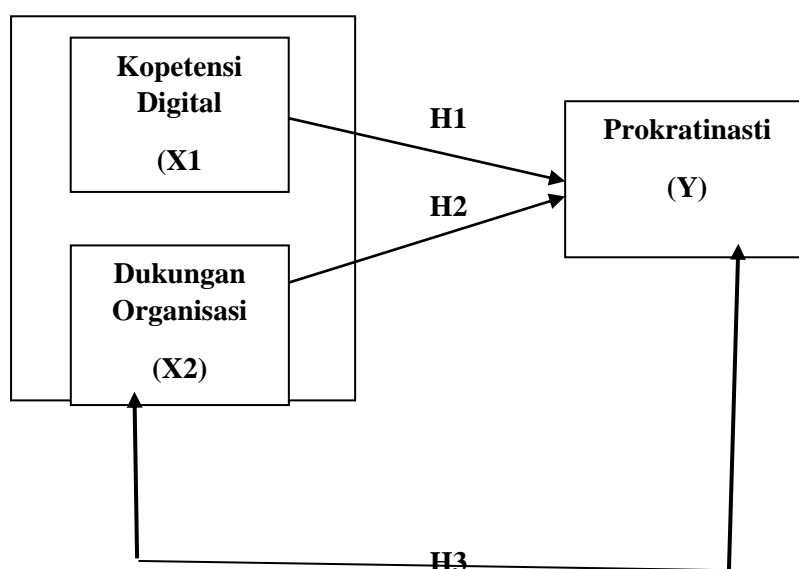
- a. Kompetensi digital (X1)
- b. Dukungan organisasi (X2)

#### 2.3.2 Variable Terikat (dependen)

Menurut (dr sugiono 2023, n.d.) s, Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. karena adanya variabel bebas, yang termasuk variabel terikat diantaranya sebagai berikut:

Prokratinasti (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasiltelaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan emahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut penelitian (Sugiono 2023, n.d.) Hipotesis adalah solusi sementara untuk pertanyaan yang diajukan dalam penelitian, di mana pertanyaan tersebut sudah dituliskan dalam kalimat. Disebut sementara karena jawaban ini baru berdasarkan pada teori yang ada.

#### **2.4.1 Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Prokratinasti**

Kompetensi digital diartikan sebagai keterampilan pegawai negeri dalam menggunakan teknologi digital dengan benar dan bertanggung jawab untuk mendukung pelaksanaan tugas, meningkatkan efektivitas serta efisiensi pekerjaan, dan mendorong lahirnya inovasi dalam kebijakan maupun program kerja (Suseno, 2023). Dengan kata lain semakin menguasai ASN terhadap Kompetensi digital maka penundaan terhadap pekerjaan menjadi berkurang. Penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati et al., (2023) menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap prokratinasti.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menarik hipotesis yang membahas adakah pengaruh penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1: Diduga kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap prokratinasti**

#### **2.4.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prokratinasti**

Perceived Organizational Support (POS) atau dukungan organisasi yang dirasakan merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi mengakui dan menghargai kontribusi mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai (Hidayat & Rachmawati, 2024) Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang dkk, (2022) yang menemukan bahwa POS memiliki pengaruh negatif terhadap prokrastinasi akademik. Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin berkurang prokrastinasi akademik yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menarik hipotesis yang membahas adakah pengaruh penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H2: Diduga Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prokratinasti**

### **2.4.3 Pengaruh Kompetensi Digital Dan Dukungan Organisasi Terhadap Prokratinasti**

Kompetensi digital memungkinkan ASN memanfaatkan teknologi secara efektif dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, sehingga hambatan kerja berkurang dan penundaan pekerjaan dapat diminimalkan (Suseno, 2023). Penelitian Elisnawati et al. (2023) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi, di mana penguasaan digital yang lebih baik berkorelasi dengan tingkat penundaan kerja yang lebih rendah. Di sisi lain, dukungan organisasi yang dirasakan mencerminkan perhatian dan penghargaan organisasi terhadap pegawai, yang berdampak pada peningkatan motivasi, komitmen, dan kinerja (Hidayat & Rachmawati, 2024). Pratiwi dan Muzakki (2021) juga menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sinergi antara kompetensi digital dan dukungan organisasi berperan penting dalam menekan perilaku prokrastinasi kerja ASN.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menarik hipotesis yang membahas adakah pengaruh penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H3 : Diduga Kompetensi digital dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Prokratinasti**