

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap prokrastinasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, serta berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja ASN.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara dukungan organisasi dan prokrastinasi kerja bernilai negatif sebesar  $-0,131$ , yang secara konseptual menunjukkan bahwa peningkatan dukungan organisasi cenderung diikuti oleh penurunan perilaku prokrastinasi. Namun demikian, nilai  $t$ -statistic sebesar  $1,132$  lebih kecil dari nilai kritis  $1,96$  dan nilai  $p$ -value sebesar  $0,129$  lebih besar dari tingkat signifikansi  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, pengaruh dukungan organisasi terhadap prokrastinasi kerja tidak signifikan. Dengan demikian, dukungan organisasi dalam konteks penelitian ini belum terbukti mampu secara langsung menekan perilaku menunda pekerjaan pada ASN di Biro Umum.

2. **Kompetensi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja ASN.**

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar  $-0,677$ , yang menandakan adanya hubungan negatif yang kuat antara kompetensi digital dan prokrastinasi kerja. Nilai  $t$ -statistic sebesar  $5,912$  dan  $p$ -value sebesar  $0,000$  menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki ASN, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk menunda penyelesaian tugas. Temuan

ini menegaskan bahwa kompetensi digital merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja dan menekan perilaku prokrastinasi, terutama dalam lingkungan kerja pemerintahan yang semakin terdigitalisasi.

**3. Pengaruh simultan dukungan organisasi dan kompetensi digital terhadap prokrastinasi kerja belum diuji secara langsung dalam penelitian ini.**

Penelitian ini hanya menyajikan hasil pengujian parsial dari masing-masing variabel independen terhadap prokrastinasi kerja, tanpa menyertakan hasil uji simultan atau model gabungan. Oleh karena itu, secara empiris hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara dukungan organisasi dan kompetensi digital terhadap prokrastinasi kerja belum dapat dibuktikan secara langsung. Namun, berdasarkan hasil parsial yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan dukungan organisasi dalam memengaruhi perilaku prokrastinasi kerja ASN.

**4. Variabel kompetensi digital dan dukungan organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi prokrastinasi kerja ASN.**

Nilai R-square sebesar 0,630 menunjukkan bahwa sebesar 63% variasi perilaku prokrastinasi kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi digital dan dukungan organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti faktor individu, psikologis, beban kerja, kepemimpinan, maupun sistem kerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial, kedua variabel tetap memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan perilaku prokrastinasi kerja secara keseluruhan.

**5. Kompetensi digital terbukti sebagai faktor strategis dalam mendukung transformasi digital dan peningkatan kinerja ASN.**

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi digital bukan sekadar keterampilan teknis pendukung, melainkan merupakan elemen strategis yang menentukan kualitas

kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas pelayanan publik, serta keberhasilan implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik. ASN yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih adaptif, efisien, dan mampu mengelola tugas berbasis teknologi tanpa melakukan penundaan pekerjaan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang bersifat praktis dan akademis sebagai berikut:

### **1. Saran bagi Instansi (Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat)**

#### **a. Meningkatkan kompetensi digital ASN secara terencana dan berkelanjutan.**

Instansi disarankan untuk menyusun program pelatihan kompetensi digital yang sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan, baik melalui pelatihan tatap muka, e-learning, maupun pendampingan langsung di unit kerja. Pelatihan tersebut perlu difokuskan pada penguasaan aplikasi administrasi digital, sistem persuratan elektronik, pengarsipan berbasis teknologi, serta pemanfaatan sistem informasi pemerintahan.

#### **b. Melakukan pemetaan kompetensi digital ASN.**

Instansi disarankan untuk melakukan asesmen atau pemetaan tingkat kompetensi digital pegawai secara berkala guna mengidentifikasi kesenjangan kemampuan antar ASN. Hasil pemetaan ini dapat dijadikan dasar dalam penyusunan program pengembangan yang lebih tepat sasaran, khususnya bagi pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi kerja.

#### **c. Memperkuat dukungan organisasi secara substantif dan merata.**

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi belum berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja, instansi tetap perlu memperkuat aspek dukungan, terutama dalam bentuk pemberian arahan kerja yang jelas, supervisi yang efektif, sistem penilaian kinerja yang objektif, penghargaan atas prestasi, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai.

Penguatan dukungan ini berpotensi meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

d. Menyediakan fasilitas dan infrastruktur digital yang memadai.

Instansi perlu memastikan ketersediaan perangkat keras, perangkat lunak, jaringan internet, serta sistem aplikasi yang andal dan mudah diakses oleh seluruh ASN. Fasilitas yang memadai akan meminimalkan hambatan teknis yang dapat memicu penundaan pekerjaan.

## **2. Saran bagi ASN**

a. Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap penguasaan teknologi.

ASN diharapkan memiliki kesadaran bahwa penguasaan kompetensi digital merupakan bagian dari tanggung jawab profesional dalam mendukung kinerja organisasi dan pelayanan publik. Oleh karena itu, ASN perlu secara aktif mengikuti pelatihan, memanfaatkan sumber belajar digital, serta mengembangkan kemampuan teknologi secara mandiri.

b. Mengembangkan sikap adaptif terhadap perubahan digital.

ASN diharapkan untuk bersikap terbuka, adaptif, dan proaktif terhadap perubahan sistem kerja berbasis teknologi, serta tidak menunda penyelesaian tugas hanya karena adanya tantangan teknis atau rasa tidak percaya diri dalam menggunakan aplikasi digital.

c. Meningkatkan pengelolaan waktu dan disiplin kerja.

ASN perlu mengembangkan kemampuan manajemen waktu, perencanaan kerja, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga perilaku prokrastinasi dapat ditekan dan kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat.

## **3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya**

a. Mengembangkan model penelitian dengan pengujian simultan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji secara simultan pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap prokrastinasi kerja menggunakan model struktural yang lebih komprehensif, sehingga hubungan antarvariabel dapat dipahami secara lebih menyeluruh.

b. Menambahkan variabel lain yang relevan.

Penelitian berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti manajemen waktu, motivasi kerja, beban kerja, kepemimpinan, stres kerja, atau budaya organisasi, guna memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi prokrastinasi kerja ASN.

c. Memperluas lokasi dan jumlah responden.

Agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat, peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan instansi pemerintahan lain, baik di tingkat provinsi, kabupaten/kota, maupun kementerian, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan beragam.

d. Menggunakan pendekatan metode campuran.

Selain pendekatan kuantitatif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk menggali secara lebih mendalam faktor-faktor psikologis, organisasi, dan kontekstual yang memengaruhi perilaku prokrastinasi kerja ASN.