

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tenaga administrasi pegawai negeri sipil Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2013 mengenai hubungan prokrastinasi dan kinerja pegawai negeri sipil, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum prokrastinasi tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan UPI berada dalam kualifikasi sedang. Artinya tenaga administrasi pegawai negeri sipil Fakultas Ilmu Pendidikan UPI tahun 2013 memiliki kecenderungan mengalami kegagalan dalam mengeksekusi niat untuk bekerja, kegagalan untuk memenuhi rencana kerja, kurang berorientasi pada tujuan, kurangnya ketelitian, rendah dalam kegigihan kecuali pekerjaannya secara instrinsik menarik (menguntungkan PNS), tidak memiliki kemampuan mengatur (*managing*) perilaku sendiri dalam menjalankan rencana kerja dan organisasi pemerintahan.
2. Secara umum kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil berada dalam kualifikasi rata-rata atau normal, artinya pegawai negeri sipil memiliki kapasitas intelektual dan psikis untuk melakukan berbagai *job description*, memiliki dorongan internal untuk melakukan pekerjaan, melakukan usaha yang konsisten dalam bekerja, melakukan usaha dengan intensitas yang tinggi dalam bekerja, memanfaatkan dukungan peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja, memiliki kondisi kerja yang menguntungkan yaitu saling membantu dengan rekan kerja, mentaati aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi negatif antara prokrastinasi dengan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil yang cukup kuat. Artinya semakin tinggi prokrastinasi maka semakin rendah kinerja, begitupun sebaliknya.

B. Rekomendasi

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian, berikut dikemukakan rekomendasi hasil penelitian bagi pihak terkait.

1. Bagi Pimpinan Fakultas

Tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP UPI pada tahun 2013 memiliki kecenderungan prokrastinasi yang menuju tinggi, maka pimpinan fakultas sebaiknya melakukan langkah proaktif untuk mereduksi perilaku prokrastinasi pegawai yaitu melakukan layanan bimbingan dan konseling. Serta untuk meningkatkan kinerja dapat mengadakan pelatihan untuk meningkatkan *softskills* pegawai negeri sipil seperti kemampuan mendemonstrasikan inisiatif; ketangguhan; ketangkasan dalam beradaptasi dengan perubahan baru; kemampuan dalam memfokuskan usaha untuk mencapai tujuan; misi atau target; kemampuan menempuh proses yang efektif dalam mengambil keputusan; kemampuan mengekspresikan pendapat dan perasaan dengan bahasa tulisan yang jelas dan mudah dipahami oleh orang lain; kemampuan *problem solving*. Masalah prokrastinasi dan kinerja dapat diatasi dengan cara memberikan kebijakan kepada pegawai negeri sipil berupa imbalan atau *reward* bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja dan juga hukuman atau *funishment* bagi pegawai negeri sipil yang berperilaku prokrastinasi dan menampilkan kinerja yang buruk.

2. Direktorat Sumber Daya Manusia UPI

Hasil penelitian mengenai prokrastinasi dan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP UPI dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan SDM pegawai di UPI. Pihak direktorat sumber daya manusia dapat melakukan kerja sama dengan lembaga yang mampu membantu pegawai agar dapat mereduksi prokrastinasi dan meningkatkan kinerja. Kerja sama dapat dilakukan dengan lembaga UPTLBK (unit pelayanan teknis layanan

bimbingan dan konseling) yang dapat melakukan layanan bimbingan dan konseling pada pegawai tenaga administrasi pegawai negeri sipil FIP UPI.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai prokrastinasi dan kinerja dengan fokus penelitian sebagai berikut:

- a. Mengembangkan layanan bimbingan dan konseling untuk mereduksi prokrastinasi pegawai negeri sipil.
- b. Mengembangkan layanan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.
- c. Meneliti alasan pegawai negeri sipil dalam melakukan prokrastinasi.
- d. Meneliti faktor penyebab prokrastinasi pegawai negeri sipil.
- e. Meneliti faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai negeri sipil.