**HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRIDENGAN PROKRASTINASI KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINASX YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

*R. Angelion Crisbony Wibowo*

*16081391*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRIDENGAN PROKRASTINASI KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINASX YOGYAKARTA**

**R. Angelion Crisbony Wibowo(1), Nur Fachmi Budi Setyawan(2)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[1 crisbonyw@gmail.com](mailto:1%20crisbonyw@gmail.com)[2setyawanfachmi1@gmail.com](mailto:2setyawanfachmi1@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Subjek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di dinas X Yogyakarta yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Subjek penelitian berjumlah 43 subjek. Pengambilan subjek menggunakan *sampling purporsive* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala prokrastinasi Kerja dan Skala Kontrol Diri. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dengan program SPSS v.23. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar -0,849 dengan p = 0.000 (p < 0.005). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara perilaku kontrol diri dengan prokrastinasi kerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.721 yang berarti kontrol diri memiliki kontribusi 72,1% terhadap prokrastinasi kerja dan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor eksternal, manajemen waktu, ketidak mampuan untuk berkonsentrasi dan kesadaran yang rendah, ketakukan dan kecemasan terkait dengan kegagalan seseorang dan kurang yakin terhadap kemampuan.

**Kata kunci :** kontrol diri, prokrastinasi kerja

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF CONTROL WITH WORK PROCRASTINATION IN CIVIL SERVANTS IN THE X YOGYAKARTA SERVICE***

**R. Angelion Crisbony Wibowo(1), Nur Fachmi Budi Setyawan(2)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[1 crisbonyw@gmail.com](mailto:1%20crisbonyw@gmail.com)[2setyawanfachmi1@gmail.com](mailto:2setyawanfachmi1@gmail.com)

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between self control and work procrastination on Civil Servants. The hypothesis in this study is the negative relationship between self-control and work procrastination on Civil Servants. The subject of the study was the Civil Servants who worked at the X Yogyakarta Office who had worked for at least 1 year. Playback research subjects 43 subjects. Subjects were taken using a purporive sample with data collected using the Work Procrastination Scale and the Self Control Scale. Data were analyzed using optimizing product moment with SPSS v.23 program. Based on the results of the analysis, an assessment value of -0,849 was obtained with p = 0,000 (p <0.005). This result shows a significant negative relationship between self control and work procrastination. Acceptance of the hypothesis in this study showed a coefficient of determination (R ²) of 0.721 which means that self control has a contribution of 72.1% of work procrastination and the remaining 27.9% is supported by other factors not related in this study such as external factors, time management, inadequate abilities and low difficulties, fears and challenges associated with someone and lack of confidence in abilities.*

***Keywords****: self control, work procrastination*

**PENDAHULUAN**

Pada era modern sumber daya manusia tetap memegang peran penting meskipun peran teknologi semakin dominan. Sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya organisasi sumber daya manusialah yang akan menentukan keefektifan dan mempunyai pengaruh besar di organisasi tersebut. Setiap organisasi pasti akan berharap apabila sumber daya manusianya dapat berkontribusi secara maksimal (Tentama, 2015). Menurut Prasetyarini (2017) bahwa sumber daya memiliki peran penting untuk kelangsungan suatu oragnisasi, baik dalam kemajuan suatu perusahaan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Karena salah satu faktor penentu berhasil atau gagalnya organisasi adalah faktor SDM. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDMnya. Memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan merupakan keuntungan tersendiri bagi organisasi. Dengan adanya sumber daya tepat, maka akan membantu dalam tercapainya tujuan organisasi (Saputra & Hindiarto, 2015).

Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa di sebut dengan (PNS) merupakan salah satu sumber daya manusia yang juga penting untuk diperhatiakan, karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja PNS tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI. Pada Undang-Undang No. 43 Th. 1999 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri merupakan warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu pegawai negeri sipil adalah yang bekerja di Dinas X Yogyakarta. Dinas X Yogyakarta ini dibentuk berdasarkan Perdais Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara fungsi Dinas X DIY mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga.

Sebagai instansi pemerintah yang merupakan penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntutlah untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat melakukan pembaharuan sehingga roda pemerintahan dapat berjalan dengan lebih baik (Megawati, 2009). Musanef (2002) mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan sehingga mereka dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan salah satu sumber daya manusia yang masih perlu untuk ditingkatkan kualitasnya, hal ini dikarenakan fenomena-fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai penundaan pekerjaan, ternyata memperlihatkan bahwa tidak hanya terjadi dikalangan karyawan swasta saja, tetapi dikalangan pegawai negeri sipil juga dapat terjadi penundaan pekerjaan (Andriani, 2017). Hal ini terjadi karena didalam kehidupan sehari-hari sering kali masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja sehingga membuat terjadinya prokrastinasi (Prasetyarini,2017). Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu (Tamim, 2002). Seorang pegawai yang memiliki perilaku menghargai waktu akan mampu bekerja secara efisien. Efisien diartikan sebagai cermat dan tidak membuang-buang waktu. Pedoman bekerja yang efisien diantaranya seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, serta membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika. Hal ini menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu. Lebih lanjut keberhasilan pegawai dalam bekerja sangat tergantung pada motivasi, kesungguhan, disiplin, dan ketrampilan kerja yang dimilikinya dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dengan menghargai waktu yang ada pada saat bekerja (Anoraga, 2009).

Prasetyarini (2017) citra instansi atau perusahaan dapat terkena masalah apabila terjadi penundaan kerja di dalamnya. Secara nyata penundaan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan seperti menjadi berkurangnya rasa tanggung jawab, banyak waktu yang terbuang sia-sia, dapat memunculkan konflik antara dirinya, dan apabila perilaku penundaan tersebut dilakukan terus- menerus akan mengakibatkan produktivitas kinerja menurun. Nurhayati (2015) menyatakan bahwa jika seseorang karyawan melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaan karyawan tersebut akan terus menumpuk, sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda.

Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawati, 2012) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang menyebabkan perasaan yang tidak nyaman.Menurut Anoraga (2009), kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih lanjut Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawati, 2012) mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi munculnya prokrastinasi yakni adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas, adanya kelambanan dalam mengerjakan tugas, adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja dalam mengerjakan tugas, dan adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan.

Andriani (2017) mengatakan beberapa pendapat pejabat pemerintah yang mengatakan bahwa sekitar 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum menunjukkan perilaku kerja seperti yang diharapkan, salah satunya dengan menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Anon (dalam Damayanti, 2006) menyatakan bahwa semua individu di dunia ini dari kalangan mana saja mereka berasal, sedikitnya 95% dari mereka melakukan prokrastinasi dengan frekuensi kadang kala dan sekitar 15-20% di antaranya telah melakukan prokrastinasi secara konsisten. Pendapat Anon (dalam Damayanti, 2006) tersebut dapat diinterpretasikan bahwa prokrastinasi dapat terjadi dimana saja, kapan saja, dan oleh siapa aja. Hasil penelitian Nurhayati (2015) pada pegawai PT PLN (PERSERO) Rayon Samarinda Ilir juga menyatakan bahwa terdapat prokrastinasi kerja yang menunjukan rata-rata tingkat prokrastinasi kerja berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan Sementara hasil kategorisasi menunjukkan banyaknya subjek secara keseluruhan yang melakukan prokrastinasi adalah sebanyak 41.79 % atau 28 orang memiliki tingkat prokrastinasi kerja pada kategori tinggi.

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Rabu tanggal 18 Maret 2020 kepada 10 pegawai negeri sipil di Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil wawancara tersebut yaitu pegawai sering mengobrol dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja, sering kali merasa malas karena pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai sering mengulur-ulur pekerjaan, pegawai selalu merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang, pegawai sering meminta waktu tambahan untuk mengumpulkan laporan, sering kali tidak menyelesaikan pekerjaan saat itu juga, pegawai sering tidak konsisten dengan jadwal yang sudah diatur, pegawai sering menggunakan hp untuk keperluan pribadi dan yang terakhir pagawai sering memperpanjang jam istirahat.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa delapan dari sepuluh pegawai negeri sipil di Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta sering melakukan penundaan pekerjaan atau prokrastinasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas yakni pegawai sering mengobrol dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja, sering kali merasa malas karena pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai sering mengulur-ulur pekerjaan. Pada aspek keterlambatan dalam mengerjakan tugas yakni pegawai selalu merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang, pegawai sering meminta waktu tambahan untuk mengumpulkan laporan. Pada aspek kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja dalam mengerjakan tugas yakni sering kali tidak menyelesaikan pekerjaan saat itu juga, pegawai sering tidak konsisten dengan jadwal yang sudah diatur. Aspek terakhir adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yakni pegawai sering menggunakan hp untuk keperluan pribadi dan yang terakhir pagawai sering memperpanjang jam istirahat.

Musanef (2002) mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional, sehingga mereka dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masayarakat. Oleh karena itu pegawai harus dapat menghargai waktu pada saat bekerja (Anoraga, 2009). Tamim (2002) mengatakan dengan menghargai waktu pegawai dapat menggunakan waktu dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk bekerja atau kinerja pegawai, dengan begitu Pegawai Negeri Sipil dapat menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dengan baik.

Ghufron dan Risnawati (2012) ada dua faktor yang mempengaruhi prokrastinasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal, yakni: gaya pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan. Faktor internal yakni: kondisi fisik dan kondisi psikologis individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah kondisi psikologis individu, kondisi psikologis yang dimaksud adalah kontrol diri. Ghufron dan Risnawati (2012) mengatakan bahwa pada usia empat tahun kontrol diri menjadi sifat kepribadian dengan nilai prediksi jangka panjang. Lebih lanjut kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya. Ilfiandra (dalam Aini dan Mahardayani, 2011) juga menyebutkan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi prokrastinasi adalah kontrol diri. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih menggunakan faktor kontrol diri.

Sari dan Ratnaningsih (2018) mengatakan kontrol diri yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang yang terjadi di tempat kerja. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang, terutama terhadap prokrastinasi (Tangney, Barumeister, & Boone, 2004). Aini dan Mahardayani (2011) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kontrol diri yang tinggi, maka individu tersebut dapat mengarahkan pada perilaku yang lebih utama dan dapat menggunakan waktu yang sesuai. Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil penelitian Prasetyarini (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel kontrol diri dengan prokrastinasi kerja. Hasil penelitian Aini dan Mahardayani (2011) juga mengungkapkan bahwa individu yang mempunyai kontrol diri yang tinggi akan menggunakan waktu yang sesuai dan mengarah pada perilaku yang lebih utama. Namun Individu yang mempunyai kontrol diri rendah tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan diasumsikan banyak menunda-nunda (prokrastinasi).

Hal tersebut juga sesuai hasil wawancara dengan pegawai negeri sipil Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta pada hari Rabu tanggal 18 Maret 2020. Diperoleh 8 dari 10 subjek yang mengatakan sering kali tidak langsung mengerjakan tugas pekerjaan saat itu juga, sehingga terkadang melanjutkan pekerjaan di rumah. Subjek juga mengatakan ketika mendapat pekerjaan tambahan terkadang sudah merasa tidak semangat sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Subjek juga sering berfikit untuk nanti-nanti mengerjakan pekerjaannya. Beberapa subjek juga mengatakan ketika pada saat jam kerja subjek mengangkat telepon saat jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Dari teori, hasil penelitian sebelumnya, dan hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan kontrol diri sehingga sering menunda-nunda pekerjaan. Oleh karena itu, kontrol diri akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Ghufron dan Risnawati (2012) kontrol diri diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkahlaku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Goldfried dan Merbaum (dalam Ghufron dan Risnawati, 2012) kontrol diri sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Ghufron dan Risnawati (2012) mengatakan bahwa terdapat tiga aspek kontrol diri antara lain kontrol perilaku yaitu kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kedua aspek kontrol kognitif yaitu kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasikan. Ketiga aspek kontrol keputusan yaitu kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya.

Kontrol diri diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkahlaku, dimana pengendalian tingkah laku merupakan pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak (Ghufron & Risnawati, 2012). Aini dan Mahardayani (2011) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kontrol diri yang baik, maka individu tersebut dapat mengarahkan pada perilaku yang lebih utama dan dapat menggunakan waktu yang sesuai. Tangney Baumeister dan Boone (2004) menambahkan bahwa kontrol diri yang tinggi dapat menekan perilaku prokrastinasi. Mereka yang memiliki kontrol diri yang baik, cenderung mampu untuk menghindarkan diri dari aktivitas-aktivitas yang tidak berkaitan dengan kewajibannya dan mengerjaan tugasnya tepat waktu. Seseorang yang menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu, antara rencana dan aktualisasi dapat sesuai, serta dapat fokus terhadap tugas yang ingin di selesaikan mencerminkan seseorang yang memiliki prokrastinasi yang rendah (Nurhayati, 2015).

Aini dan Mahardayani (2011) seseorang yang memiliki kontrol diri rendah, individu tersebut tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan diasumsikan banyak menunda-nunda. Lebih lanjut Fasilita (2012) mengatakan bahwa seseorang dengan kontrol diri yang lemah akan mengarah pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Individu yang menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas merupakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi (Savira & Yudi Suharsono, 2013).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan rumusan masalah dalampenelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas X Daerah Istimewa Yogyakarta?”.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri SipilDinas X Yogyakarta. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 43 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kontrol Diri dan Skala Prokrastinasi Kerja dengan aitem-aitem skala yang hanya dibagi dalam satu kelompok saja, yaitu kelompok *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). SkalaKontrol Diri terdiri dari 21 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,345 - 0,655, sedangkan Skala Prokrastinasi Kerjaterdiri dari 18 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,237 – 0,735. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Kontrol Diridiperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,883 dan Skala Prokrastinasi Kerjadiperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,895. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model kolmogorov-smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel prokrastinasi kerja diperoleh KS-Z = 0.179 dengan p = 0.001 dan variabel kontrol diri diperoleh KS-Z = 0.212 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel Prokrastinasi Kerja dan skor variabelKontrol Diri terdistribusi tidak normal. Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 170.106 dan p = 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja merupakan hubungan linier.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0.849 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti terdapat hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas.X Yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = -0,849 yang artinya antara variabel kontrol diridengan variabel prokrastinasi kerjamemang terdapat korelasi, besar kecilnya korelasi dinyatakan dalam angka korelasi yang disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dari 0,000 sampai +1,000 menunjukan korelasi yang positif, sebaliknya koefisien korelasi dari 0,000 sampai -1,000 menunjukan korelasi yang negatif. Hal tersebut menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan yang negatif dan menunjukkan hubungan dua arah. Dengan kata lain setiap peningkatan nilai kontrol diri maka akan diikuti oleh penurunan prokrastinasi kerja Sebaliknya, setiap penurunan nilai kontrol diri akan diikuti oleh peningkatan nilai prokrastinasi kerja(Hadi, 2016).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang dilakukan oleh Prasetyarini (2017) yang mengungkap bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel kontrol diri dengan prokrastinasi kerja. Adanya hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja berarti setiap aspek pada kontrol diri memberikan sumbangan terhadap prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas.X Yogyakarta.

Hasil kategorisasi prokrastinasi kerjayaitu kategorisasi tinggi sebesar 51,1%, kategori sedang sebesar 18,7%, dan kategori rendah sebesar 30,2%. Dari hasil tersebut dapat di ketahui bahwa prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas.X Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Pada kategorisasi variabel kontrol diri yaitu kategorisasi tinggi sebesar 32,5%, kategorisasi sedang sebesar 21%, dan rendah sebesar 46,5%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kontrol diri yang cenderung rendah.

Aspek kontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respons yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan (Ghufron & Risnawati, 2012). Aini dan Iranita (2011) seseorang yang memiliki kontrol perilaku rendah, individu tersebut tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan diasumsikan banyak menunda-nunda. Lebih lanjut Fasilita (2012) mengatakan bahwa seseorang dengan kontrol diri yang lemah akan mengarah pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Individu yang menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas merupakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi (Savira & Yudi Suharsono, 2013). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan lain sebelum pekerjaan kantor selesai, tidak dapat menjaga konsentrasi dalam bekerja, suka tergesa-gesa dalam mengambil suatu tindakan. Hal tersebut membuat karyawan tidak langsung mengerjakan pekerjaannya, karyawan mengerjakan pekerjaan dekat dengan deadline dan membutuhkan waktu yang lama dalam pengerjaan tugas kerjanya.

Aspek kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasikan, menilai atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan (Ghufron & Risnawati, 2012). Seseorang yang memilki kontrol kognitif yang rendah maka akan kesulitan dalam menyusun dan mengatur perilakunya terhadap hal yang positif (Marsela & Supriatna, 2019). Hal tersebut akan membuat individu memandang tugas sebagai sesuatu yang memberatkan dan tidak menyenangkan Burka dan Yuen (dalam Ghufron & Risnawati, 2012). Lebih lanjut seseorang yang merasa tidak mampu menyelesaikan tugas secara memadai dan menunda-nunda menyelesaikan tugas mencerminkan perilaku prokrastinasi (Ghufron & Risnawati, 2012). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan sering terlambat dalam mengumpulkan tugas, karyawan tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak optimis dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini berdampak membuat karyawan kerap melanggar target pengumpulan tugas yang ditetapkan kantor, karyawan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaiakn pekerjaan kantor dan karyawan sering melewati batas waktu yang sudah di tentukan dalam pengumpulan tugas.

Aspek mengontrol keputusan merupakan kemampuan individu untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya (Ghufron & Risnawati, 2012). Individu yang memiliki kemampuan mengambil keputusan rendah, maka individu tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Averill (dalam Aini & Mahardayani, 2011). Seseorang yang melakukan penundaan dalam memulai mengerjakan tugas ataupun penundaan dalam menyelesaiakan tugas secara tuntas yang sebelumnya sudah di kerjakan menunjukan individu tersebut melakukan prokrastinasi (Ghufron & Risnawati, 2012). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan tidak bisa menolak ajakan teman untuk pergi sebelum pekerjaan selesai, karyawan tidak segera menyelesaikan pekerjaan karna asik mengobrol dengan teman dan tidak memikirkan sesuatu yang akan dilakukan terlebih dahulu. Hal tersebut membuat karyawan membahas hal yang lain saat bekerja, karyawan lebih memilih pergi dengan rekan kerja dan kerap meleset dalam memprediksi kapan suatu pekerjaan dapat terselesaikan.

**KESIMPULAN**

Hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -849 p = 0.000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Xdi Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X di Yogyakarta. Sebaliknya, jika semakin rendah kontrol diri maka semakin tingga prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X di Yogyakarta.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil Dinas X di Yogyakarta memiliki kontrol diri yang rendah dengan presentase subjek 46,5% dan prokrastinasi kerja yang tinggi dengan presentase subjek 51,1%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefesien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.721, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kontrol diri memberikan sumbangan efektif sebesar 72,1% terhadap variabel prokrastinasi kerja dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor eksternal, manajemen waktu, ketidak mampuan untuk berkonsentrasi dan kesadaran yang rendah, ketakukan dan kecemasan terkait dengan kegagalan seseorang dan kurang yakin terhadap kemampuan.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi subjek, penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan keasadaran subjekakan pentingnya kontrol diri untuk mengurangi prokrastinasi kerja dalam lingkungan pekerjaan. Hal tersebut sangat penting untuk kemajuan dan ketertiban dalam bekerja dan juga untuk kemajuan serta perkembangan diri pribadi. Selanjutnya untuk bisa mengurangi tindakan prokrastinasi kerja, disarankan untuk lebih meningkatkan kontrol perilaku, kontrol kognitif dan mengontrol keputusan.

1. Bagi Dinas

Bagi pihak dinas diharapkan dapat lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai saat bekerja agar dapat mengurangi tindakan prokrastinasi di lingkungan kerja serta bisa meningkatkan kualitas subjek yang bekerja di dinas tersebut.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sepeti faktor eksternal, manajemen waktu, ketidak mampuan untuk berkonsentrasi dan kesadaran yang rendah, ketakukan dan kecemasan terkait dengan kegagalan seseorang dan kurang yakin terhadap kemampuan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aini, A. N., & Mahardayani, I. H. (2011). Hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi Pitutur*, *1*(2), 65–71.

Akinsola, M. K., Tella, A., & Tella, A. (2007). Correlates of academic procrastination and Mathematics achievement of University Undergraduate Students. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, *3*(4), 363–370. https://doi.org/10.1016/0022-4405(93)90033-F

Andriani, D. (2017). *Hubungan antara cyberloafing dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda*. *5*(1), 1–15.

Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja cetakan kelima*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Perss.

Damayanti. (2006). *Hubungan antara self monitoring dengan prokrastinasi pada karyawan di PT PLN (Persero) Region JATENG DIY Ungaran*. Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.

Fasilita, D. A. (2012). Kontrol diri terhadap perilaku agresif ditinjau dari usia Satpol Pp Kota Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *1*(2), 28–33.

Fauziah, H. H. (2015). Fakor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi akademik pada mahasiswa fakultas psikologi Uin Sunan Gunung Djati Bandung. *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, *2*(2), 123–132. https://doi.org/10.15575/psy.v2i2.453

Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2012). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Harahap, J. Y. (2017). Hubungan antara kontrol diri dengan ketergantungan internet di pustaka digital perpustakaan daerah Medan. *Jurnal Edukasi*, *3*(2), 131-143. https://doi.org/10.22373/je.v3i2.3091

Hariyanto, D. (2004). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Solo: Delima Solo.

Herawati, M., & Suyahya, I. (2019). Pengaruh efikasi diri terhadap prokrastinasi akademik peserta didik SMK Islam Ruhama. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan KALUNI*, *2*, 646–655.

Marsela, R. D., & Supriatna, M. (2019). Kontrol diri : Definisi dan faktor. *Journal of Innovative Counseling*, *3*(2), 65–69.

Megawati. (2009). Hubungan antara manajemen diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(2), 1-11.

Milgram, N., & Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional task avoidant procrastination. *European*, *14*(2).22-32

Musanef. (2002). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Rajawali.

Nafeesa, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi akademik siswa yang menjadi anggota organisasi siswa intra sekolah. *Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya*, *4*(1), 53-65. https://doi.org/10.24114/antro.v4i1.9884

Ningsih, S. (2016). *Pengaruh gaya hidup hedonis dan prokrastinasi kerja terhadap kesiapan kerja pegawai yang dipindah statuskan di dinas pertambangan dan energi Kabupaten Kutai Kartanegara*. *4*(2), 156–165.

Nurhayati. (2015). *Hubungan kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir*. *3*(2), 492–503.

Prasetyarini, D. R. (2017). *Hubungan beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT. Parewa Asian Katering*. *4*(3), 1–7.

Sandra, K. I., & Djalali, M. A. (2013). Manajemen waktu, efikasi-diri dan prokrastinasi. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, *2*(3), 217–222. https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.140

Saputra, S. D. R., & Hindiarto, F. (2015). Hubungan antara kualitas interaksi sosial atasan bawahan dan persepsi terhadap kompensasi dengan komitmen organisasi pada member perusahaan multi level marketing pt. herbalife indonesia. *Jurnal Psikodimensia*, *14*(1), 49–66.

Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi cyberloafing pada pegawai dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Empati*, *7*(2), 226–232.

Savira, F., & Yudi Suharsono. (2013). Self-regulated learning (SRL) dengan prokrastnasi akademik pada siswa akselerasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *1*(1), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

Tamim, D. (2002). *Beberapa masalah yang dihadapi bidang administrasi pemerintah dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di instansi pemerintah*. Jakarta: STIA-LAN.

Tangney, J. P., Barumeister, R., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, *72*(2), 565–568.

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, *2*, (54), 34-45.

Tentama, F. (2015). *Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil ( PNS ) di Yogyakarta*. *14*(1), 1-13. https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8

Thalib, S. B. (2010). *Psikologi pendidikan berbasis analisis empiris aplikatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.