

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Hendra (2020) Kemampuan Sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Hasibuan (2020) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai sebuah cabang ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan atau peranan manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan merupakan aset sangat penting, sehingga oleh suatu organisasi harus dapat mengkoordinir, memberi bimbingan, motivasi, serta mengevaluasi untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Khair *et al.* (2022) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi adalah kekuatan pendorong di balik pembentukan kinerja, karena dalam budaya organisasi beberapa nilai dan norma diterapkan pada organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menginspirasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Sementara menurut Karunia (2022) Budaya Organisasi mengungkapkan pemahaman bersama dari para anggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi menjadi acuan bagi setiap individu bagaimana berperilaku dan bertindak sesuai ketentuan peraturan organisasi dan memadukan visi misi dengan mengembangkan budaya organisasi.

Sementara Organisasi sendiri dalam pengertiannya menurut Heryana (2021) adalah sistem dimana manusia saling tergantung atau terkait satu sama lain dan membentuk jejaring yang saling memberikan kemanfaatan satu dengan yang lain. Organisasi adalah kerangka kerja bagi manajemen dalam melakukan pekerjaannya. Artinya organisasi adalah wadah, Lembaga, atau kelompok fungsional Ketika proses manajemen berlangsung. Organisasi juga adalah strategi kompak yang melibatkan manusia yang didesain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi juga merupakan wadah dimana sekumpulan orang diarahkan untuk tujuan-tujuan spesifik dari

organisasi. Sebuah organisasi memiliki unsur pokok yakni orang-orang, tujuan, dan struktur.

Fenomena yang digambarkan melalui beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika penerapan budaya dalam organisasi semakin baik, sebagaimana dikemukakan oleh May Nanda Hadinata (2024) maka kinerja dari seorang pegawai akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya. Bahwa dalam penelitian ini lebih dipertegas lagi bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Hasil dari beberapa penelitian yang melihat pola hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja secara umum memperlihatkan bahwa pengaruh dari Budaya Organisasi sangat besar terhadap Kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Kusuma Chandra (2022), Ananda Febriani (2022) serta beberapa peneliti lainnya menguraikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kondisi yang banyak mempengaruhi kinerja suatu organisasi selain Budaya Organisasi yang sering disoroti adalah Perilaku *Cyberloafing* juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kularathne & Senevirathne (2021) Di era saat ini teknologi internet hampir menjadi kebutuhan pokok setiap manusia. Penggunaan

teknologi internet merupakan bagian yang tak bisa terpisahkan dari organisasi dalam hal meningkatkan produktivitas, efisiensi kinerja dan peningkatan komunikasi. Terlepas dari banyak manfaatnya, teknologi internet juga terdapat banyak peluang untuk melihat bentuk-bentuk baru perilaku menyimpang di tempat kerja.

Cyberloafing sendiri dalam penelitiannya menurut Desnirita & Sari (2022) adalah aktivitas yang dapat terjadi ketika pegawai menggunakan berbagai fasilitas seperti Komputer, laptop, tablet dan handhone untuk aktivitas pribadi yang mana supervisor tidak menganggap bahwa perilaku tersebut berhubungan dengan pekerjaannya.

Perilaku *Cyberloafing* juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di era sekarang ini internet sudah menjadi kebutuhan bagi manusia karena sudah mengisi seluruh kehidupan manusia, Penggunaan teknologi internet merupakan bagian yang terintegritas dari organisasi dalam hal meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja dan peningkatan dalam bidang komunikasi.

Firman Syah dan Sudirman (2024) menyatakan bahwa Perilaku *Cyberloafing* oleh pegawai yang tidak terarah atau tanpa kontrol akan mengakibatkan penurunan terhadap produktivitas kerja pegawai. Mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil yang akan dicapai secara keseluruhan sumber daya yang dipergunakan

ataupun perbandingan jumlah produksi dengan sumber daya yang digunakan.

Sementara Anton Budiman (2023) melihat perilaku pegawai yang berkaitan dengan *cyberloafing* memiliki pengaruh atau dampak terhadap kinerja pegawai, hanya saja tinjauan yang diberikan melihat dari sudut pandang bahwa pengaruh dari perilaku ini batasannya pada upaya memberikan rasa nyaman kepada pegawai setelah menghadapi pekerjaan yang berat, karena perilaku *cyberloafing* tidak lebih sekedar hanya melepas kepenatan.

Berdasarkan pada fenomena tersebut tentunya secara menyeluruh perilaku *cyberloafing*, tidak selamanya harus dijustifikasi menjadi hal yang negative, sebab harus pula disandingkan dengan sebuah ukuran kinerja yang diterapkan suatu instansi. Oleh Hidayat, M (2021) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja secara umum mengacu pada sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya artinya seorang pegawai jika memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya maka dapat diyakini tingkat kinerjanya juga tinggi, sebab mereka akan selalu merasa bersemangat dan bergairah dalam memandang atau menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Doni Marlius dan Lafenia Mayang Sari (2023) menjelaskan kinerja atau

prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Welan *et al.* (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Instansi merupakan suatu organisasi atau kelompok yang terdapat banyak orang di dalamnya yang biasa disebut pegawai, pegawai tersebut melaksanakan suatu tugas serta kegiatan yang ada pada instansi. Instansi pemerintah atau perusahaan dituntut lebih keras dalam pekerjaannya untuk dapat menghadapi tantangan dan persaingan, salah satunya persaingan masalah infrastruktur yang sangat dibutuhkan masyarakat untuk memenuhi kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi di masyarakat, dalam menghadapi persaingan yang ada instansi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Parepare merupakan salah satu Organisasi atau lembaga pemerintahan yang

melaksanakan tugas dibidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai Pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah pekerjaan umum. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kota Parepare diatur dalam Peraturan Walikota Parepare Nomor 14 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Dinas Pekerjaan Umum. Dinas Pekerjaan Umum Kota Parepare Mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi yaitu urusan Pekerjaan Umum, Dinas ini juga bertanggung jawab dalam pelayanan masyarakat di bidang pemadam kebakaran melalui Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare merupakan instansi pemerintah untuk membangun infrastruktur dan melaksanakan unsur daerah sebagai upaya untuk mendukung pemerintah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Parepare dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Pembentukan Organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis Daerah perbengkelan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, 2022).

Gambaran dari berbagai penelitian dimana untuk lingkup kerja dibawah naungan pemerintah, faktor yang sering dijadikan sebagai ukuran untuk meningkatkan kinerja lebih dominan mengarah pada

persoalan perilaku dari seorang pegawai, maka faktor yang sering dijadikan kajian yakni kedisiplinan, olehnya itu dalam pendekatan penelitian ini akan digunakan unsur Budaya Organisasi dan juga Perilaku *Cyberloafing* untuk mencermati tingkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Sehubungan dengan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PAREPARE"**

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada fenomena dan kondisi yang terkait dengan Budaya Organisasi dan perilaku *Cyberloafing* terhadap pegawai, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian yakni:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare?
2. Apakah Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui signifikansi Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui signifikansi Perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dukungan konseptual sekaligus sebagai sarana untuk memberikan gambaran tentang pengaruh budaya organisasi dan perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare
 - b. Penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu sumber rujukan terhadap penelitian-penelitian yang mengkaji tentang Budaya Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan jangka pendek maupun jangka panjang khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kota Parepare.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, dan perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang sering dilakukan seseorang atau kelompok yang telah mendora daging dalam diri mereka serta dilakukan turun temurun dari generasi ke generasi. G.Owen (2020) Budaya Organisasi didefinisikan sebagai filosofi bersama, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang merujuk terhadap kelompok secara bersama-sama.

Organisasi atau perusahaan sebagai wadah berkumpulnya seseorang atau kelompok tentunya tidak lepas dari perbedaan sikap dan perilaku dari masing-masing anggotanya. Berbagai perilaku yang ada pedoman agar dapat diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Jadi, budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada dalam organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dalam nilai-nilai untuk berperilaku

yang telah menjadi aturan mereka dari tahun ketahun di dalam organisasi.

Khair *et al.* (2022) mendefinisikan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam organisasi atau kelompok orang. Sikap atau norma-norma Bersama itu yang membedakan antara organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat dimengerti dengan kata lain sebagai ideology, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat didalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda-beda. Budaya organisasi yang menentukan perkembangan di dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mendorong di balik pembentukan kinerja, karena dalam budaya organisasi terdapat beberapa nilai dan norma diterapkan pada beberapa orang atau organisasi dan disepakati dan diterima oleh seluruh anggota organisasi

Seriwati Ginting (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan berperilaku yang diterapkan di dalam organisasi, atau dapat pula dimaknai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini

menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama.

Budaya organisasi di definisikan sebagai kerangka kerja yang kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi, kemudian hal tersebut dipertegas oleh Mangkunegara (2020) bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

b. Elemen Dasar Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dibentuk dari beberapa faktor yang terdapat di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen kunci yang cukup dominan.

Adapun elemen-elemen dari budaya perusahaan menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh L Karmila (2021) adalah:

1) Lingkungan

Kelangsungan hidup organisasi di tentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan

merupakan unsur yang dapat menentukan apa yang harus dilakukan perusahaan agar dapat berhasil. Lingkungan yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, persaingan, teknologi, kebijakan dari pemerintah, dan lain-lain.

2) Nilai-nilai

Elemen nilai merupakan konsep yang paling mendasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai atau keyakinan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan, hendaknya harus bisa disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksud agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, manajer, kelompok organisasi atau perorang yang berhasil menciptakan nilai-nilai dalam organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

4) Ritual

Kegiatan upacara di suatu perusahaan biasanya berbentuk penghargaan kepada kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurung waktu yang telah ditentukan. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan dapat menciptakan budaya secara kebetulan.

5) Jaringan Budaya

Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai sarana penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi yang terdapat di dalam organisasi, oleh karena itu efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi didalam perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi atau peran didalam perusahaan. Rika Endah Nurhidayah *et al.* (2019) budaya organisasi menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi. Adapun lima fungsi budaya organisasi tersebut adalah:

- 1) Budaya mempunyai peran dalam menetapkan Batasan, artinya budaya menciptakan perbedaan antara budaya satu dengan budaya lainnya.
- 2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya menjadi perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuatan makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

d. Jenis Budaya Organisasi

Menurut Noe dan Mondy yang dikutip oleh Martono, B, S dan Sabur, A. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi juga terbagi menjadi dua tipe, antara lain:

- 1) Budaya organisasi yang terbuka

Budaya organisasi yang terbuka ditandai dengan adanya pencapaian tujuan yang lebih tinggi dan rasa saling percaya

pada bawahan atau anggota organisasi. Budaya organisasi yang terbuka juga memiliki sifat komunikasi yang lebih terbuka, kepemimpinan yang suportif dan perhatian, penyelesaian masalah bersama, otonomi pekerja, serta berbagai segala informasi.

2) Budaya organisasi yang tertutup

Budaya organisasi yang tertutup ditandai dengan adanya pencapaian tujuan yang tinggi, tetapi tidak didukung dengan rasa saling percaya. Maksudnya, pencapaian tujuan dari organisasi ini lebih dipaksakan oleh pemimpin ke anggotanya. Bahkan, budaya organisasi yang tertutup ini juga memiliki sifat kepemimpinan yang kuat.

e. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Busro (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggeser budaya organisasi yang telah dibangun. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan maka akan menciptakan

budaya organisasi yang bersifat positif untuk terwujudnya visi dan misi semua orang.

- 2) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu terhubung dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik dari masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan segala masalah tersebut merupakan dasar bagi berkembangnya budaya organisasi. Faktor internal demikian jauh lebih mudah diselesaikan daripada faktor eksternal sebagaimana telah dijelaskan pada poin pertama.

f. Peran Budaya Organisasi

Hasriani, M *et al.* (2016) peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, yaitu:

1) Identitas organisasi

Budaya organisasi berisi suatu karakteristik yang menggambarkan organisasi dan menjadi pembeda antara organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.

2) Menyatukan organisasi

Budaya organisasi mempunyai suatu alat kontrol bagi aktivitas dan perilaku setiap orang dalam organisasi. Norma, nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan pemikiran dan perilaku anggota organisasi.

3) Reduksi Konflik

Pola pemikiran, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama mempersempit perbedaan dan terjadinya perpecahan diantara anggota didalam organisasi.

4) Komitmen antara organisasi dan kelompok

Budaya organisasi bukan hanya mempererat, tetapi juga menyediakan komitmen antara anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok organisasi.

5) Reduksi ketidakpastian

Budaya organisasi meningkatkan kepastian dan mengurangi ketidakpastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan.

6) Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsisten berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi membuat aturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen.

7) Motivasi

Budaya merupakan energi sosial yang mempengaruhi anggota organisasi untuk bertindak. Budaya memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

8) Kinerja organisasi

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja anggota organisasi.

9) Keselamatan kerja

Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan Kesehatan karyawan perlu ditingkatkan budaya keselamatan dan Kesehatan kerja.

g. Indikator Budaya Organisasi

Indikator untuk mengukur Budaya dalam sebuah organisasi, maka rujukan yang digunakan mengacu pada pandangan dari Luthans *et al.* (2021) yang terdiri dari :

1) *Observed Behavioral Regularities* (Aturan Perilaku Yang Harus Dipatuhi)

Ketika anggota dalam sebuah organisasi berinteraksi, tentunya dalam interaksi tersebut terdapat penggunaan bahasa atau

istilah, dan juga ritual yang menunjukkan cara berperilaku sesuai kebiasaan dalam organisasi.

2) *Norms* (Norma- norma)

Berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

3) *Dominant Values* (Nilai-Nilai yang Dijadikan Pedoman)

Merupakan nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan untuk dapat dipedomani oleh semua orang dalam organisasi seperti mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efesiensi yang tinggi.

4) *Philosophy* (Falsafah atau Motto Perusahaan)

Merupakan sebuah bentuk kebijakan dalam sebuah organisasi yang berpedoman pada semboyan atau motto sebagai filosofi untuk mencapai tujuan.

5) *Organizational Climate* (Iklim Organisasi)

Merupakan gambaran secara umum (*anoverall "feeling"*) yang melihat bagaimana kondisi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2. *Cyberloafing*

a. Pengertian *Cyberloafing*

Cyberloafing pemaknaannya menurut Moh. Muzaki Al Utsmani (2022) adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja.

Cyberloafing dari sudut pandang Adhana, W. (2020) adalah perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. atau dengan kata lain bahwa *Cyberloafing* adalah penggunaan pribadi dari email dan internet di kantor, seperti penggunaan akses internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelajah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sementara menurut Firman Syah dan Sudirman (2024) Produktivitas kerja yang tinggi ditentukan oleh unjuk kerja atau prestasi kerja yang tinggi pula. Hanya saja unjuk kerja sangat tergantung oleh perilaku pegawai dan salah satu yang dapat mengakibatkan unjuk kerja atau produktivitas kerja pegawai

terganggu yaitu perilaku *Cyberloafing*. Blanchard dan Henle (2008) dalam Satria (2022) menanggapi *Cyberloafing* merupakan aktivitas mengakses internet selama jam kerja melalui berbagai jenis perangkat seperti komputer, ponsel, dan tablet untuk penggunaan pribadi oleh pegawai.

Pandangan lain juga dikemukakan oleh Sani dan Suhana (2022) *Cyberloafing* adalah kegiatan menggunakan internet berhubungan dengan hobi karyawan atau menggunakan berbagai fitur aplikasi hiburan di internet selama jam kerja untuk menghilangkan kebosanan, contohnya mengakses sosial media, game online, belanja online, menonton video, mengunduh file atau musik yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Lim (2002) dalam Desnirita & Sari, (2022) mendefinisikan bahwa *Cyberloafing* merupakan perilaku secara sadar pegawai dalam mengakses internet untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada waktu jam kerja. Sedangkan dari sudut pandang Anadarajan dan Simmers (2004) dalam Desnirita & Sari, (2022) perilaku *Cyberloafing* dapat juga dikatakan sebagai Tindakan penggunaan jaringan personal dalam jam kerja atau biasa disebut *personal web usage at work*, yang dimana pegawai secara suka rela melakukan tindakan *online web* selama jam kerja dengan memanfaatkan jaringan atau server

perusahaan, komputer dan waktu pegawai untuk aktivitasnya selain dari kegiatan pekerjaan yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Desnirita & Sari (2022), tiga faktor yang dapat memicu perilaku *Cyberloafing*, yaitu:

- 1) Faktor individual, yang menimbulkan sifat pribadi antara lain seperti, *self control*, *loneliness*, *shyness*, dan *locus of control*, muncul kemauan untuk terlibat, faktor demografis, kode etik individu, dan nilai sosial.
- 2) Faktor organisasi, faktor ini bisa mendeteksi kecenderungan apakah para karyawan menerapkan perilaku *Cyberloafing* seperti membatasi penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan yang positif, sikap saat bekerja para karyawan, karakteristik karyawan dalam pekerjaannya, serta pendapat teman kerja mengenai norma-norma dalam perilaku *Cyberloafing*.
- 3) Faktor Situasional, penyimpangan akses internet biasanya dilakukan jika para karyawan mempunyai akses internet ditempat kerja dan hal ini dipengaruhi oleh situasi dalam memediasi Tindakan itu. Contohnya adalah jarak antara bawahan dan atasan yang tidak terlalu jauh di lingkungan kantor bisa saja mempengaruhi Tindakan *Cyberloafing*. Tapi perilaku

ini juga dipengaruhi oleh pandangan karyawan terhadap kontrol organisasi yang telah ditetapkan. Adanya kebijakan formal dari perusahaan dan hukuman atas Tindakan *Cyberloafing* dapat menjadi cara untuk pencegahan perilaku *Cyberloafing*.

c. Aspek-aspek *Cyberloafing*

Menurut Lim (2002) aspek- aspek pada *Cyberloafing* diantaranya sebagai berikut:

- 1) Aktivitas yang berkaitan dengan *email*, dapat dilihat dari seberapa sering seseorang mengirim ataupun menerima pesan sekitar satu jam dengan menggunakan email pribadi selama jam kerja.
- 2) Aktivitas *browsing* yaitu dimana seberapa sering seseorang menggunakan akses internet selama jam kerja berlangsung untuk membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas yang dimaksud yaitu yang berkaitan dengan mengakses *website* ataupun bermain saham, dunia hiburan, membuka berita yang sedang viral, serta melakukan belanja online ataupun membuka situs pornografi.

d. Indikator *Cyberloafing*

Merumuskan indikator sebagai alat ukur dalam penelitian ini, pendekatannya didasarkan pada Aspek Faktor Situasional sebagaimana dikemukakan oleh Riza Bahtiar Sulistyan (2020)

bahwa aspek-aspek yang dapat diukur sebagai penyebab terjadinya *Cyberloafing* terdiri dari :

1) Dukungan Manajerial

Kepercayaan karyawan mengenai penggunaan teknologi Khususnya internet secara umum oleh pihak manajemen memberikan kan tindakan tersebut, namun dukungan terhadap penggunaan internet yang bersifat spesifikasi membuat karyawan salah paham terhadap dukungan manajerial sehingga karyawan menggunakan internet untuk keperluan bisnis dan keperluan pribadi

2) Persepsi Rekan Kerja Mengenai Norma *Cyberloafing*

Perilaku *Cyberloafing* terkadang timbul karena adanya persamaan persepsi antara karyawan dalam penggunaan akses internet, atau dengan kata lain perilaku ini timbul karena seseorang mengikuti perilaku rekan kerjanya.

3) Sikap Kerja Karyawan

Perilaku *Cyberloafing* timbul sebagai dampak adanya tingkat beban kerja yang tinggi, sehingga pegawai atau karyawan menggunakannya sebagai sarana hiburan.

4) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan secara khusus akan dapat mempengaruhi munculnya perilaku *Cyberloafing*.

5) Hasil yang diharapkan

Selama melakukan *Cyberloafing*, karyawan cenderung membandingkan antara kepuasan pemenuhan kebutuhan dirinya dan akibat yang akan didapatkan, sehingga karyawan akan lebih jarang melakukan *Cyberloafing* jika mempersepsikan akibat negatif bagi organisasi maupun dirinya sendiri.

3) Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2020) adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Sementara Hasibuan (2020) menguraikan bahwa kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan dari sebuah organisasi didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta kemampuan dari aparat yang terlibat dalam organisasi dalam memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin.

Sementara menurut Simatupang, & Efendi. (2020) bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan

oleh sebuah organisasi dengan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria tersebut didasarkan pada tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Sehingga Kinerja dapat juga diartikan sebagai sebuah bentuk perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk dapat digunakan sebagai dasar penilaian oleh pihak pimpinan atau pejabat berwenang.

Pandangan lainnya tentang Kinerja oleh Salwa Dzahabyyah (2021) diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang baik secara individu maupun berkelompok dalam sebuah organisasi didasarkan pada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika secara umum.

Sementara berdasarkan pandangan Dessler, G. (2020) bahwa Kinerja sering pula disebut performance. yang dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dari hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya bertumpu pada hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sementara berdasarkan pandangan Fachrezi & Hazmanan (2020), Kinerja adalah perilaku yang dikerjakan secara sadar oleh setiap pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya di instansi sebagai hasil dari kerjanya yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi yang sebetulnya yang ingin dicapai oleh pegawai, Hendra (2020). Menurut Ilham *et al.* (2021) Kinerja adalah puncak keberhasilan atau semua hasil individu dalam menyelesaikan pekerjaannya selama batas waktu tertentu terhadap banyaknya pilihan seperti tujuan atau kriteria atau sasaran, standar kerja yang sebelumnya telah disepakati dan ditentukan Bersama.

b. Aspek-aspek Kinerja

Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (Tiga) jenis dan masing-masing akan dijelaskan indikator pendukungnya, adapun aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa

barang dan jasa yang dihitung dan diukur berdasarkan kuantitas dan kualitasnya.

- a) Kualitas kerja merupakan kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan sejumlah tugas pada setiap harinya.

2) Perilaku Kerja

Karyawan dalam kesehariannya di tempat kerja, akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

- a) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Misalnya: cara berjalan, cara makan siang, cara berkomunikasi, dll.,

- b) Perilaku kerja adalah perilaku dari seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Contohnya : disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll.

- c) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.
- d) Kerja Sama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sebab seorang pegawai memiliki banyak sekali sifat bawaan yakni sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak, sehingga untuk memperkuatnya harus didukung oleh pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa.

Sehingga menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik bagi seorang pegawai atau karyawan tentunya diperlukan beberapa sifat pribadi tertentu diantaranya :

- a) Kemampuan Beradaptasi merupakan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya,

- b) Kesabaran merupakan bentuk perilaku dari seorang pegawai saat menunggu, bertahan, serta menghindari respon buruk dalam bekerja,
- c) Jujur dalam bekerja yakni menceritakan informasi, fenomena sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang dimiliki.

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) menurut Hendra, (2020) adalah proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja terhadap seorang pegawai, sementara menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah satu sistem formal dari review dan evaluasi terhadap kinerja individu atau kinerja dari sebuah tim.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai menurut Mangkunegara (2020) secara umum terdiri atas tiga faktor yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor individu yang umumnya dilihat dari sudut pandang Kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi sendiri terdiri dari kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2) Faktor Dukungan Organisasi

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, memerlukan dukungan dari organisasi dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana atau fasilitas bekerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

e. Indikator Kinerja

Hariandja, M. T. (2020) mengemukakan bahwa agar dapat mengetahui optimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator yang digunakan. yang terdiri dari :

- 1) Kualitas Kerja adalah taraf/tingkat baik buruk/derajat sesuatu. yang dinyatakan dalam suatu ukuran atau disepadankan dengan angka. Alat ukur dalam menilai kualitas kerja dari seorang pegawai ditinjau dari segi prilaku terdiri dari dedikasi/kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan kemampuan partisipatif.
- 2) Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Ketetapan Waktu dapat diukur dengan melihat sesuai atau tidaknya suatu pekerjaan diselesaikan dengan waktu yang telah direncanakan, atau dapat pula dikatakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan,
- 4) Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melupakan cara dan

sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

- 5) Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dianggap memiliki relevansi terhadap kajian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Parepare, yakni :

Abid Muhtarom, Hery Suprpto, Fatihatus Sa'adah (2021) dengan judul penelitian Pengaruh *Locus Of Control*, *Organization Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai di Era kebiasaan baru (Studi pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). Hasil penelitian yang diperoleh adalah : "*Locus Of Control* dan *Organizational Commitment* memiliki hasil positif, itu artinya semakin tinggi variabel tersebut, akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. dan variabel perilaku *Cyberloafing* memiliki hasil negatif, itu artinya perilaku *Cyberloafing* yang semakin rendah akan meningkatkan kinerja pegawai"

Yolanda Isman, Hichmaed Tachta Hinggo S, Alum Kusumah (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh *Cyberloafing*, *Self Control* dan *Stress Kerja* terhadap kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru".

Adapun hasil dari penelitian ini adalah : “*Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pancuran Karya Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan”

Swastiani Dunggio (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : “Bahwa semakin baiknya budaya konstruktif, pasif-defensif dan Agresif-defensif dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai, artinya semakin baiknya budaya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai”

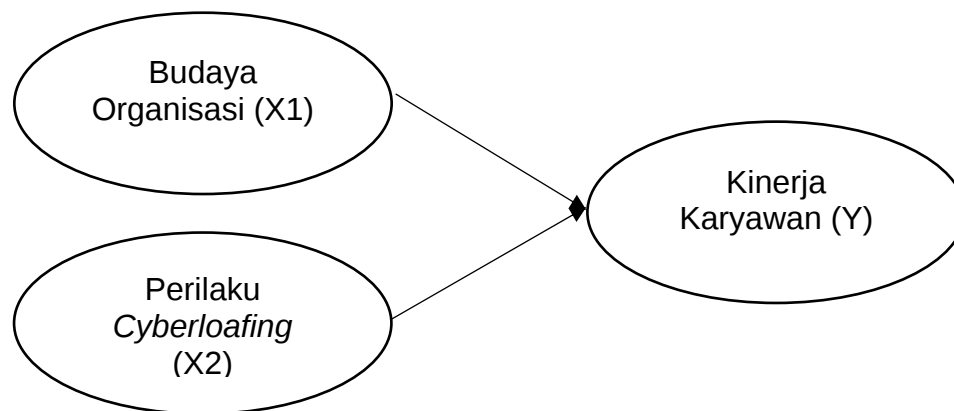
Allya Nabila Audia, Anita Silvianita. (2022), dengan Judul Penelitiannya yakni “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening”. Adapun hasil dari penelitian ini menilai bahwa: “Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena knowledge sharing merupakan bagian dari budaya organisasi sehingga dalam penerapannya tentunya terdapat peran dari *Knowledge Sharing*, sehingga efek pengaruhnya dijadikan sebagai pemediasi *Knowledge Sharing* nilai korelasinya tidak terlalu besar dibanding tingkat pengaruh dari variabel lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian”

Avi Alfiani, (2023), dengan Judul Penelitiannya yakni “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga”. Adapun hasil penelitian ini menyatakan bahwa : Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan perilaku *Cyberloafing* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai”

Anton Budiman (2023), dengan Judul Penelitiannya yakni “Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)”. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa: Perilaku *Cyberloafing* (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Budaya organisasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y),

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada rumusan masalah yang akan dianalisis dalam Kajian ini, maka kerangka konseptual yang akan di kembangkan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

Keterangan

$X_1 \rightarrow Y$: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare

$X_2 \rightarrow Y$: Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare

D. Hipotesis

Merujuk pada kerangka konseptual yang diakan dikaji dalam penelitian ini maka Hipotesis yang diajukan yakni :

H_1 = Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare

H₂ = Diduga bahwa Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Ansori, M. (2020) dan adalah metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode Kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat dari sebuah penelitian sosial akan dilakukan yang dapat mengungkapkan keadaan sebenarnya dari objek diteliti. Sehingga pemilihan terhadap suatu lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan,

keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru.

Mempertimbangkan penjelasan terkait dengan pemilihan Lokasi Penelitian, dan merujuk pada fenomena dan permasalahan yang akan diteliti maka lokasi dari penelitian ini adalah mengambil tempat di **Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare**

2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka untuk melakukan penelitian ini diperkirakan selama 4 (Empat) bulan dimulai dari tahapan perencanaan penelitian, penyebaran kuisioner, pengolahan dan analisis data, yang dijadwalkan pada bulan Januari 2024 sampai dengan April 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Data secara umum dapat dartikan sebagai kumpulan dari fakta yang bisa berbentuk angka, simbol, maupun tulisan yang diperoleh melalui proses pengamatan subjek penelitian dan bisa dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, dimana sumbernya dapat diperoleh dari manapun yang terpercaya Arikunto (2020).

Jenis Data digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yakni jenis data berdasarkan sifatnya dan jenis data berdasarkan sumbernya yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya

Jenis data berdasarkan sifatnya menurut Abubakar (2021) dapat dibagi menjadi 2 (Dua) yakni :

a. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil isian kuesioner atau data berupa angka yang dapat distatistikan. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika.

b. Data Kualitatif

Merupakan data yang berbentuk selain angka yang dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Umumnya data kualitatif pada akhirnya dituangkan dalam bentuk kata per-kata. Sekalipun data kualitatif tidak berbentuk angka namun bukan berarti tidak dapat digunakan pada analisis statistik,

2. Jenis Data Berdasarkan Sumbernya

Jenis data berdasarkan sumbernya menurut Arikunto (2020) adalah subyek dimana data diperoleh, sebab jika sumber data tidak tepat akan dapat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sesuai dengan jenis data berdasarkan sumbernya dapat dibagi menjadi :

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2020) adalah data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui mekanisme survey dengan menyebarkan kuisioner sesuai dengan sampel yang diperoleh dari populasi.

b. Data Skunder

Data Skunder menurut Sugiyono (2020) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data-data tersebut dapat berupa dokumentasi, referensi buku-buku, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

1. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakuka pada sebuah penelitian dalam rangka mengamati

perilaku dari objek yang diteliti (unsur manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan untuk mencermati tentang **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Parepare**

2. Penyebaran Angket/Kuesioner.

Penyebaran angket atau kuisisioner menurut Darwin, Muhammad *et al.* (2021) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden

Pertanyaan atau pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Ciri khas dari skala Likert bahwa

semakin tinggi skor/nilai yang diberikan mempunyai indikasi bahwa responden menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan intensitas sikap tertentu.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitain. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota

Parepare, dimana dari hasil Observasi diketahui bahwa Jumlah Pegawai sebanyak 71 orang

2. Teknik Pengambilan Sampling

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam suatu objek penelitian..

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel melalui metode Simple Random Sampling (Sugiyono 2020).

3. Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel tentunya harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini menggunakan pendekatan PLS (*Partial Least Square*), sehingga untuk menganalisis data penelitian menurut Haeir *et al.* (2021) dapat dilakukan dengan metode *Rule of Thumb* dimana ukuran sampel minimal harus sama dengan :

- a. 10 kali jumlah terbanyak dari indikator formatif yang digunakan untuk mengukur satu konstruk, atau
- b. 10 kali jumlah terbanyak dari jalur struktural yang diarahkan pada satu konstruksi tertentu dalam model struktural.

Melihat Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang pegawai, sehingga nilai persyaratan yang dikemukakan oleh Haeir,at.al (2021), dapat dikatakan telah terpenuhi, sebab indikator setiap konstruk sebanyak 5 (Lima) sementara jumlah Sampel yakni sebanyak 71 atau mendekati 10 Kali indikator variabel sebagaimana disyaratkan.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data *Partial Least Square (PLS)*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yakni pendekatan *Struktural Equation Modeling (SEM)* dengan metode alternatif *Partial Least Square (PLS)* melalui aplikasi *Smart-PLS*. Pendekatan dengan menggunakan analisis ini menurut Ghozali (2021) lebih bersifat *powerfull* atau tidak didasarkan pada banyaknya asumsi. Sehingga pendekatan ini lebih bersifat *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Pendekatan ini juga menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak dimana asumsi normalitas tidak menjadi masalah sehingga tidak disyaratkan jumlah minimum sampel yang digunakan.

Tujuan yang hendak dicapai dengan pendekatan *PLS* yakni dapat membantu dalam memperoleh nilai variabel laten (Variabel penelitian beserta indikatornya) dalam melakukan pemrediksian atau sering diistilahkan dengan *Estimasi parameter*, dimana menurut Ghozali (2021) *Estimasi Parameter* yang dimaksud dalam penelitian dengan menggunakan Analisis *PLS* dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. *Weight Estimate* merupakan parameter yang digunakan untuk menciptakan skor dari variabel laten dan dapat diperoleh dengan melihat hasil analisis Model pengukuran (*Outer Model*) dan Model struktural (*Inner Model*). Pengukuran ini pada dasarnya dapat dilakukan spesifikasi sehingga dapat meminimumkan *residual variance* yang dihasilkan pada variabel Independen dan Dependen bersama indikatornya.
- b. Mencerminkan Estimasi Jalur (*Path Estimate*) dimana parameter ini menghubungkan antar variabel laten dengan *block* indikatornya (*Loading*). Kategori *Means* dan Lokasi Parameter (Nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

2. Analisis Statistik Inferensial

- a. Perancangan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Perancangan struktur *Outer Model* dapat diartikan sebagai bentuk penggambaran dari model analisis yang melihat pola

hubungan antara Blok Indikator (Indikator Setiap Variabel) dengan Konstruk Laten (Variabel Penelitian). Sifat tersebut dapat dikategorikan refleksif artinya indikator didasarkan pada definisi operasional masing-masing variable. Jika pada definisi operasional indikator digunakan sebanyak 5 (Lima) poin, maka blok yang ditampilkan semestinya memiliki jumlah yang sama, artinya blok indikator adalah refleksi dari indikator.

b. Perancangan Model Struktural (*Inner Model*)

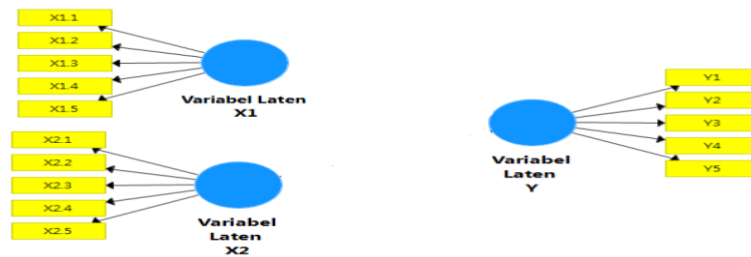
Model Struktural (*Inner Model*) menggambarkan hubungan antara Konstruk Laten dan penentuannya didasarkan pada Rumusan Masalah yang akan dianalisis dengan merujuk pada teori-teori yang relevan agar konstruk atau Variabel memiliki landasan teori yang jelas dan relevan

c. Evaluasi Model

1) Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* dilakukan untuk menentukan atau memastikan bahwa *Measurement* (pengukuran) yang digunakan layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Model analisis ini juga menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya

Gambar 3. 1. Analisis Outer Model



Terdapat 4 (Empat) kriteria yang umum digunakan dalam penggunaan teknis analisis data dengan *Smart PLS* untuk menilai *Outer Model (Model Pengukuran)*. Penjelasan dari model penilaian tersebut menurut Chin dalam Ghozali (2019) adalah :

a) *Convergent Validity*

Model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item skor/ *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan *PLS*. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Olehnya itu dalam penelitian batas *loading factor* yang digunakan yakni sebesar 0,05

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted-AVE atau Nilai Rata-rata Varians yang di Ekstraksi, merupakan alat ukur yang menentukan dapat tidaknya indikator yang dijadikan acuan pertanyaan pada kuisisioner dapat digunakan sebagai alat ukur.

Analisis untuk nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga menjadi bagian dari Media *Calculate Algorithm* yang dapat dilihat pada hasil analisis dengan label *Construct Reliability and Validity*, dimana dalam hasil analisis ini juga menampilkan nilai dari *Cronbach's Alpha*, *Rho_A* dan *Composite Reliability* yang kesemuanya menjadi alat ukur menilai tingkat kehandalan dan kelayakan dari sebuah indikator yang digunakan pada sebuah penelitian.

Dasar pengambilan keputusan terhadap layak atau tidaknya penelitian dilanjutkan, menurut pandangan Haeir,at.al (2021) jika hasil analisis *Average Variance Extracted-(AVE)* yang diperoleh pada setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator atau pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner mampu menjelaskan setiap variabel minimal 50%, sehingga jika berada diabwah nilai 0,5 maka

dianggap indikator atau pertanyaan yang diajukan tingkat penjelasannya sangat lemah.

c) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity adalah salah satu alat ukur yang digunakan untuk menguji tingkat Keandalan atau Realibilitas sebuah indikator, dimana dasar pengujian dilakukan dengan melihat apakah nilai yang diperoleh dari hasil analisis *Cross Loading* setiap indikator lebih tinggi dari nilai *Cross Loading* indikator lainnya dalam blok yang sama. indikator.

Adapun dasar pengukurannya adalah Setiap nilai *Outer Loading* untuk indikator sebuah Variabel laten harus memiliki nilai paling besar dibanding dengan nilai *outer loading* indikator variable lainnya dalam blok yang sama.

d) *Compesite Reliability*

Pengukuran terhadap tingkat realibilitas dalam analisis melalui pendekatan *Partial Last Square (PLS)* salah satunya dengan melakukan Uji *Compesite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Maksud dari kedua metode pengujian ini dimana untuk Uji *Compesite Reliability* dilakukan dalam rangka mengukur nilai realibility yang sebenarnya terhadap

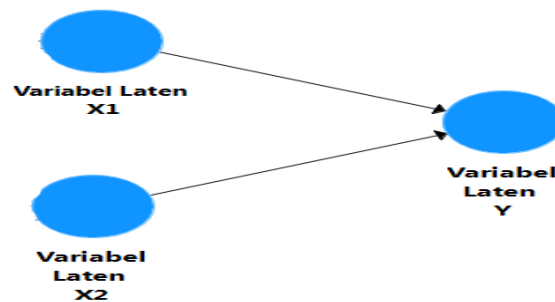
sebuah konstruk. Sedangkan Uji *Cronbach Alpha* dilakukan untuk mengetahui batas minimum dari nilai realibilitas sebuah konstruk.

Pengujian realibilitas dilakukan melalui uji statistik *Compesite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dimana Konstruk atau Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Compesite Reliability* di atas 0,70 dan *Cronbach Alpha* > 0, 60.

2) Analisis *Inner Model*

Uji *inner model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

Gambar 3. 2. Analisis *Inner Model* Penelitian



Terdapat beberapa bentuk Analisis yang dapat dihasilkan dari uji *inner model* antara lain :

a) Analisis *Total Effect*

Haeir *et al.* (2021) mengemukakan bahwa analisis *Total Effect* dilakukan sebagai salah satu langkah untuk mendukung dalam menetapkan tingkat signifikansi hubungan antara variabel eksogen dengan variable endogen. *Total Effect* adalah bentuk analisis untuk mengukur tingkat kekuatan pola hubungan antar variabel, dari hasil analisis ini pula dapat disimpulkan apakah hubungan antar variabel memiliki pengaruh positif atau negatif.

Terhadap tingkat kekuatan pengaruh antar konstruk dapat diasumsikan jika hasil analisis *Total Effect* antar konstruk diperoleh nilai semakin mendekati +1 maka hubungan antar konstruk semakin kuat atau dapat dikategorik memiliki pengaruh positif, namun jika nilai yang diperoleh mendekati -1, maka dapat dikatakan

pola hubungan antar konstruk lemah sehingga pola hubungan dapat dikatakan memiliki pengaruh negatif.

b) *Estimate for Path Coefficients* (Pengujian Hipotesis)

Langkah selanjutnya dalam pengujian Inner Model (Model Struktural) yakni dengan melihat pola signifikansi hubungan antara konstruk/variabel.

Penetapan tanda atau arah pada pengelolaan analisis Inner Model (Model Struktural) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS tentunya harus disesuaikan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur) selain memberikan gambaran terhadap pola hubungan signifikansi maka juga menjadi alat pendukung untuk mengukur tingkat pengaruh antar variabel apakah bernilai positif atau negatif sehingga dapat dibandingkan kesesuaiannya dengan hasil analisis Nilai Total Effect

Dasar pengambilan keputusan terhadap pengujian Hipotesis melalui analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) menurut Yamin, S. (2021) bahwa untuk dapat mengambil keputusan terhadap pola pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen dapat dilihat dari hasil

perbandingan antara nilai T Statistic ($O/STDEV$) yang pada Tabel hasil analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) dengan standar nilai T Tabel yakni 1,96.

Sedangkan untuk dapat melihat tingkat signifikansi hubungan antara masing-masing variabel dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai P Value pada Tabel hasil analisis dengan nilai Signifikansi 0,05 atau $\alpha=5\%$. Melalui kedua perbandingan tersebut sehingga akan dapat dilakukan pengambilan kesimpulan terhadap hipotesis yang diajukan.

c) Pengujian *R Square* pada Konstruk Endogen.

Analisis *R Square* (R^2) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diharapkan antara 0 dan 1.

Sedangkan Analisis *Adjusted R Square* merupakan gambaran dari nilai *R Square* yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error, sehingga dapat dikatakan bahwa *Nilai Adjusted R Square* dapat memberikan gambaran tentang nilai determinan sesungguhnya yang menjadi dasar dalam menilai

kemampuan sebuah konstruk exogen dalam menjelaskan konstruk endogen

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui tingkat determinan menurut pandangan Gozali (2021) bahwa tingkat determinan variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan kuat jika memperoleh nilai $0,67 <$, dikatakan moderat jika memperoleh nilai $0,33 <$ dan dikatakan lemah jika memperoleh nilai $0,19 <$.

Sementara menurut pandangan Haeir,at.al (2021) bahwa tingkat determinasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dikatakan kuat jika diperoleh nilai $0,75$, dikatakan moderat jika memperoleh nilai $0,50$, dan dikatakan lemah jika memperoleh nilai $0,25$.

d) Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/ Gabungan
(*Fit Test of Combination Model*)

Pendekatan terhadap sebuah penelitian yang menggunakan *Structural Equation Modelling Partial Last Square* (SEM-PLS), terdapat 3 (Tiga) bentuk pengujian dalam mencermati kecocokan model yang digunakan dilakukan melalui *Uji Outer Model* (Model Pengukuran), *Uji Inner Model* (Model Struktural dan *Fit*

Test of Combination Model (Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan).

Terhadap kecocokan model menggunakan *Uji Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Uji Inner Model* (Model Struktural) telah dilakukan berdasarkan beberapa metode analisis, sedangkan tahap akhir untuk uji kecocokan model pada pendekatan penelitian dengan menggunakan alat analisis \PLS yakni *Fit Test of Combination Model* (Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan)

Uji kecocokan model menggunakan *Fit Test of Combination Model* (Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan). Penelitian ini menggunakan pendekatan *Goodness of Fit* (GoF) yakni sebuah uji kecocokan untuk memvalidasi model secara keseluruhan dari hasil perhitungan akar dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dikalikan nilai *R-square*. Adapun persamaan yang digunakan yakni :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Keterangan:

R^2 = Nilai average R-Square.

AVE = Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Hasil tersebut kemudian dapat diinterpretasikan berdasar pada standar nilai *Goodness of Fit (GoF)* dari yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 1. Interpretasi Nilai Goodness of Fit (GoF)

Nilai <i>Goodness of Fit</i> (Gof)	Kriteria
$GoF \geq 0,1$	Kecil/Lemah
$0,10 < GoF \leq 0,25$	Moderat
$0,25 < GoF \leq 0,36$	Substansial
$Gof > 0,36$	Kuat

Sumber Iman Ghozali (2019)

G. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pada kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel dalam penelitian ini dibagi kedalam 2 (Dua) kelompok. Variabel Independent yakni Budaya Organisasi (X1), dan Perilaku *Cyberloafing* (X2), sementara untuk Variabel Endogen yakni Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Parepare (Y)

Batasan dalam penelitian ini adalah definisi terhadap masing-masing variabel sehingga memudahkan pemahaman dalam setiap ungkapan atau istilah dalam penelitian ini. Definisi operasional masing-masing variabel adalah :

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Varabel Independen atau Variabel Bebas adalah Variabel yang mempengaruhi atau penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Adapun Definisi Operasional terhadap Varabel Independen atau Variabel Bebas pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi dapat dimakanai sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku

Indikator yang akan digunakan sebagai alat ukur dari Budaya Organisasi merujuk pada pendapat Luthans *et al.* (2021), yang terdiri dari :

- 1) *Observed Behavioral Regularities* (Aturan Perilaku Yang Harus Dipatuhi)
- 2) *Norms* (Norma- norma) yang merupakan standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) *Dominant Values* (Nilai-Nilai yang Dijadikan Pedoman) yang merupakan nilai-nilai terpenting dalam organisasi

yang diharapkan untuk dapat dipedomani oleh semua orang dalam organisasi

4) *Philosophy* (Falsafah atau Motto Perusahaan) adalah kebijakan dalam sebuah organisasi yang berpedoman pada semboyan atau motto sebagai filosofi untuk mencapai tujuan.

5) *Organizational Climate* (Iklim Organisasi) adalah gambaran secara umum (*an overall "feeling"*) yang melihat bagaimana kondisi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain

b. *Cyberloafing* (X2)

Cyberloafing adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis fasilitas dari perusahaan dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja.

Indikator yang digunakan untuk menilai Pengembangan Karir didasarkan pada pandangan dari Rivai (2019) yakni :

1) Dukungan Manajerial dimana penggunaan internet yang bersifat spesifikasi membuat karyawan salah paham terhadap dukungan manajerial sehingga karyawan

menggunakan internet untuk keperluan bisnis dan keperluan pribadi

- 2) Persepsi Rekan Kerja dimana Perilaku *Cyberloafing* terkadang timbul karena adanya persamaan persepsi antara karyawan dalam penggunaan akses internet, atau dengan kata lain perilaku ini timbul karena seseorang mengikuti perilaku rekan kerjanya
- 3) Sikap Kerja Karyawan dimana Perilaku *Cyberloafing* timbul sebagai dampak adanya tingkat beban kerja yang tinggi, sehingga menggunakannya sebagai sarana hiburan.
- 4) Karakteristik pekerjaan secara khusus akan dapat mempengaruhi munculnya perilaku *Cyberloafing*
- 5) Hasil Yang diharapkan dimana Selama melakukan *Cyberloafing*, karyawan cenderung membandingkan antara kepuasan pemenuhan kebutuhan dirinya dan akibat yang akan didapatkan, sehingga karyawan akan lebih jarang melakukan *Cyberloafing* jika mempersepsikan akibat negatif bagi organisasi maupun dirinya sendiri

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Parepare (Y) yang dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sesuai dengan perannya di

instansi sebagai hasil kerja yang sangat penting dalam usaha instansi mencapai tujuannya

Indikator pengukuran dalam menilai Kinerja Pegawai merujuk pada pandangan dari Hariandja, M. T. (2020) yakni :

- a. Kualitas Kerja adalah taraf/tingkat baik buruk/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka.
- b. Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Ketetapan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, atau dapat pula dikatakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan,
- d. Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya
- e. Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Singkat Dinas PUPR Kota Parepare

1. Kedudukan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah, yang berkedudukan di bawah tanggung jawab Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas PUPR ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare diatur dalam Peraturan Walikota Parepare Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas/Instansi Pemerintah Daerah Kota Parepare.

Tugas dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare berdasarkan aturan tersebut yakni melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi yaitu urusan pekerjaan umum dan penataan ruang, Disamping pelaksanaan urusan tersebut Dinas ini juga bertanggung jawab dalam pelayanan masyarakat dibidang pengelolaan penerangan jalan melalui Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penerangan Jalan Umum.

Menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berperan melakukan pendampingan pada SKPD dan Instansi Vertikal yang ada di Kota Parepare dalam pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana, seperti pelibatan dalam pengawasan teknis, supervisi, panitia pengadaan barang dan jasa, dan lain sebagainya. Sedangkan dalam penyelenggaraan tugas dimaksud Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

B. Visi dan Misi Kota Parepare

1. Visi Kota Parepare

Rencana pembangunan dalam 5 tahun ke depan telah ditetapkan dalam Perda Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Parepare

Tahun 2018-2023. Dalam dokumen tersebut ditetapkan Visi Kota Parepare yakni :

“Terwujudnya Kota Parepare Sebagai Kota Industri Tanpa Cerobong Asap yang Berwawasan Hak Dasar dan Pelayanan Dasar Menuju Kota Maju, Mandiri dan Berkarakter”

2. Misi Kota Parepare

- a. Mengembangkan infrastruktur daerah dalam mendukung industri jasa di bidang pelayanan kesehatan, pendidikan dan kepariwisataan
- b. Mengoptimalkan pemenuhan hak dasar dan peningkatan pelayanan dasar bagi masyarakat menuju pelayanan prima dan profesional serta berkeadilan
- c. Meningkatkan kemandirian dan daya saing daerah melalui pengembangan perekonomian serta kemampuan daerah dalam menghadirkan sumber-sumber ekonomi baru berdasarkan potensi yang dimiliki.
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terbarukan dan berkarakter.

Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan pendekatan informasi dan teknologi menuju Kota Cerdas (Smart City) guna menghadirkan reformasi birokrasi yang transparan dan akuntabel.

C. Program Kerja Berdasarkan Penjabaran Visi dan Misi Kota

Parepare

Berdasarkan Program Walikota Parepare yang dituangkan dalam Visi dan Misi, maka terdapat 3 Penjabaran Misi dan juga terdapat 7 Program yang disupport oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, dimana 2 misi dan 4 program diantaranya merupakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, sedangkan 1 misi (Misi I) dengan 3 Program (Program 1, 2, dan 3) hanya sebagai pendukung. Adapun misi dan program yang dimaksud yaitu :

1. Misi I

Mengembangkan infrastruktur daerah dalam mendukung industri jasa di bidang pelayanan kesehatan, pendidikan dan kepariwisataan, dengan Program Pembangunan Sarana dan Prasarana Pelayanan Perumahsakitan, Program Fasilitas Pembangunan dan Pembinaan Perguruan Tinggi dan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kepariwisata.

2. Misi II

Mengoptimalkan pemenuhan hak dasar dan peningkatan pelayanan dasar bagi masyarakat menuju pelayanan prima dan professional serta berkeadilan. Program yang dapat dilaksanakan melalui misi ini adalah Program Peningkatan Aksesibilitas dan Kualitas Air Bersih/Air Minum dan Sanitasi.

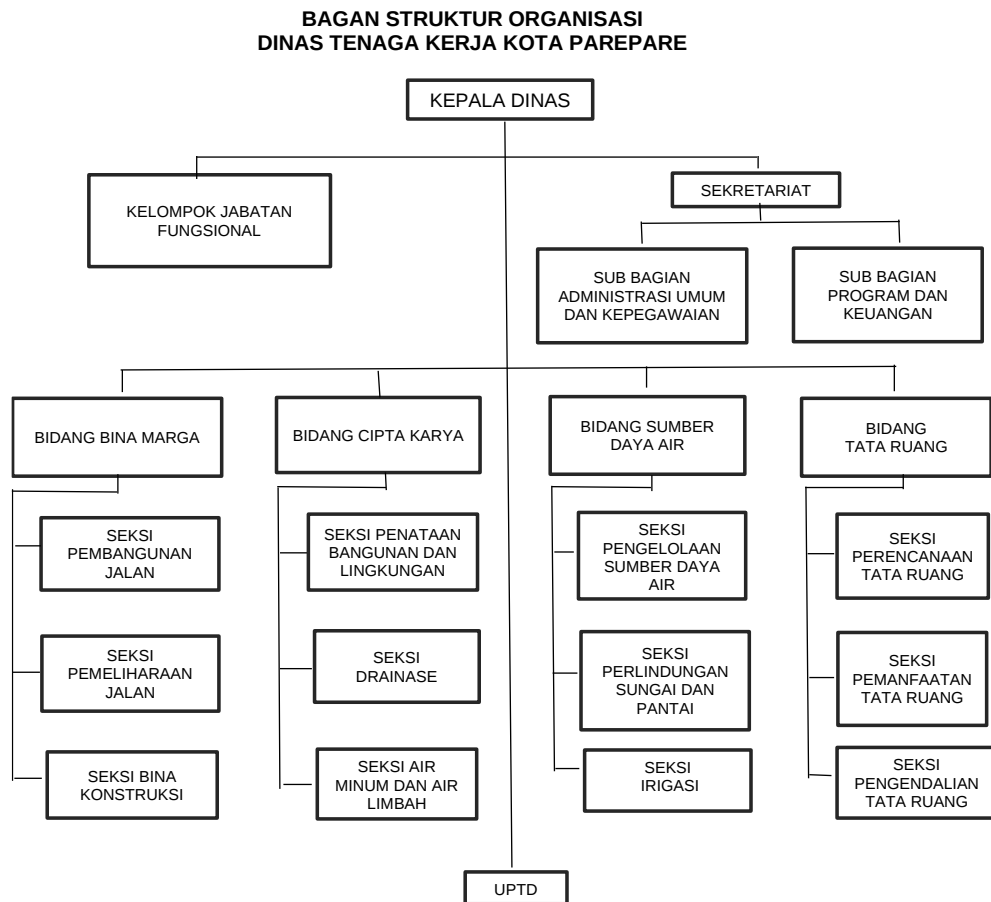
3. Misi III

Meningkatkan kemandirian dan daya saing daerah melalui pengembangan perekonomian serta kemampuan daerah dalam menghadirkan sumber-sumber ekonomi baru berdasar pada potensi yang dimiliki. Misi ini dilaksanakan melalui beberapa program yaitu Program Pengembangan Sarana dan Prasarana Kehidupan Perkotaan, Program Pengembangan Infrastruktur Penguatan Perekonomian, dan Optimalisasi Penataan Ruang.

D. Struktur Organisasi PUPR Kota Parepare

Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan usunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas. Namun pada akhir Tahun 2021 Struktur Organisasi Dinas PUPR mengalami perubahan terkait dengan adanya perubahan jabatan Struktural untuk Eselon IV yang disetarakan kedalam jabatan fungsional tertentu.

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare



Gambar 3. 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare dapat diuraikan sebagai berikut :

Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare membawahi:

1. Sekretaris, membawahi 2 (dua) Subbagian terdiri dari:
2. Subbagian Administrasi Umum dan Kepegawaian
3. Subbagian Program dan Keuangan
4. Bidang Bina Marga
5. Bidang Cipta Karya
6. Bidang Sumber Daya Air
7. Bidang Tata Ruang

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian.

1. Jumlah Responden

Mengukur tingkat pengaruh Budaya Organisasi dan *Cyberloafing* hubungannya dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare. Berdasarkan data kepegawaian diperoleh informasi bahwa Total PNS pada instansi ini sebanyak 61 orang dan Non PNS sebanyak 10 Orang, Nazir (2018) mengemukakan bahwa apabila pada sebuah populasi jumlahnya kurang dari 100, maka lebih baik semua populasi dijadikan sampel.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam penelitian ini sesuai dengan isian kuisisioner dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	44	62.0
	Perempuan	27	38.0
Umur	21-30 Tahun	9	12.7
	31-35 Tahun	24	33.8
	36-40 Tahun	21	29.6
	41-45 Tahun	7	9.9
	46-50 Tahun	6	8.4

	51 Tahun Keatas	4	5.6
Jenjang Pendidikan	S2	15	21.1
	S1	41	57.8
	D3 Sederajat	5	7.0
	SMA/SMK	9	12.7
	SMP	1	1.4
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	7	9.9
	5,1 – 7 Tahun	11	15.4
	7,1- 10 Tahun	22	31.0
	10 Tahun Keatas	31	43.7
	Total Karyawan	71	100.0

Data diolah dengan menggunakan SPSS 2.5

Hasil analisis terhadap koefisien yang telah disebarkan untuk kemudian diolah dalam rangka mencermati karakteristik dari responden pada penelitian ini, maka telah diperoleh gambaran sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.1 bahwa Pegawai yang ada dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare karena sifat kegiatannya lebih banyak berkaitan dengan hal-hal teknis, maka dari kondisi tersebut dapat dilihat dominan memiliki pegawai dengan jenis kelamin Laki-Laki yakni sebanyak 62% atau 44 orang dari Total jumlah Pegawai dibanding dengan Pegawai berjenis Kelamin Perempuan yang jumlahnya sebanyak 27 Orang.

Terhadap Usia dari para pegawai, dapat dilihat bahwa tingkat produktivitasnya masih sangat tinggi, karena dari hasil analisis diperoleh gambaran bahwa 76.1% atau 56 Orang dari 71 Total Pegawai pada instansi ini masih berusia dibawah 40 Tahun,

tentunya kondisi tersebut sangat mendukung bidang kegiatan dari Dinas PUPR yang lebih banyak menangani berbagai persoalan tentang Pengembangan Sarana dan Prasarana Pemerintah, sehingga sangat dibutuhkan tenaga-tenaga yang produktif.

Jenjang pendidikan dari pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare dapat dikatakan telah sesuai dengan kualifikasi yang digariskan oleh Pemerintah, dimana standar penerimaan pegawai saat ini dengan jenjang pendidikan terendah adalah Diploma, Walaupun dari statistik tingkat Pendidikan pada Dinas ini masih terdapat jenjang pendidikan pada Taraf SMA dan SMP sebanyak 10 Orang, akan tetapi secara teknis Pegawai tersebut adalah tenaga Kontrak yang telah lama mengabdikan, kemudian bidang pekerjaan mereka lebih dominan pada kegiatan operasional alat berat dan juga perbaikan fasilitas-fasilitas umum, seperti Penerangan Jalan Umum (PJU) dimana untuk aktivitas ini tenaga yang dibutuhkan adalah mereka dengan kualifikasi keahlian dibidang perbaikan jaringan.

Mencermati rentang lama kerja dari Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, dapat dilihat bahwa tingkat pengalaman kerja mereka dapat dianggap cukup lama, sebab dari 71 Orang Pegawai 53 orang atau 74.7% telah bekerja kurang lebih 7 hingga 10 Tahun Keatas, artinya seluk beluk mengenai sistem dan pola kerja yang ada di Dinas

PUPR telah mereka pahami dengan baik dan dapat menjadi pengayom bagi pegawai yang tergolong baru.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis Hasil Penelitian Pendekatan *Partial Last Square* (PLS)

Metode yang digunakan dalam Uji *Outer Model* (Model Pengukuran), khususnya untuk mengukur tingkat Validitas dan juga keabsahan dari hasil isian kuisisioner dapat dilakukan dengan 4 (Empat) jenis Metode Pengukuran yakni :

a. Metode *Convergent Validity* (Uji Validitas Data)

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan terhadap hasil analisis *Convergent Validity* adalah sebagai berikut :

- 1) Ukuran Refleksif Individual dinyatakan memiliki Tingkat Validitas Tinggi jika Nilai Korelasi terendah yang diperoleh yakni 0.7.
- 2) Sementara ukuran refleksif individual memiliki Tingkat Validitas Cukup dan dapat digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian, apabila nilai Refleksif Individual berada antara $0,5 < 0,6$ (Ching dalam Ghozali, 2021).

Mengukur Tingkat Validitas Data dengan Pendekatan Metode *Convergent Validity*, maka model yang digunakan yakni hasil analisis *Outer Loading* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5. 2. Analisis Convergent Validity (Outer Loadings)

	Budaya Organisasi (X1)	Cyberloafing- (X2)	Kinerja Pegawai-(Y)	Interpretasi
X1.1 – X1.5	0.652 - 0.848			Tingkat Validitas Tinggi
X2.1 – X2.5		0.770 - 0.907		
Y1 – Y5			0.704 - 0.831	

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Analisis untuk melihat tingkat validitas dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh Responden, pendekatannya dapat dilihat pada Metode *Convergent Validity* melalui Analisis *Outer Loading*. Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.2, maka disimpulkan bahwa hasil analisis *Outer Loading* untuk semua indikator dari Variabel penelitian ini berada pada range antara 0,652 hingga 0,907, walaupun terdapat satu Variabel memiliki nilai *Outer Loading* 0.652, namun untuk nilai ini telah dikategorikan mendekati Nilai 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki Tingkat Validitas Tinggi.

Pernyataan ini merujuk pada pandangan dari Ghozali (2021) bahwa apabila hasil analisis *Outer Loading* semua indikator dari setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, maka dapat dinyatakan memiliki **Tingkat Validitas Tinggi**, dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat analisis.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Discriminant Validity khususnya dengan pendekatan analisis melalui Model *Cross Loadings*, merupakan salah satu alat ukur yang digunakan untuk mempertegas bahwa Tingkat Validitas yang telah disimpulkan pada Metode *Convergent Validity* melalui pendekatan *Outer Loading*, dinyatakan memang benar-benar Valid, maka dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh masing-masing indikator pada sebuah variabel memiliki nilai lebih tinggi dibanding nilai pada variabel lainnya dalam blok yang sama.

Menguji Tingkat Validitas setiap indikator pada suatu variabel yang diperoleh dari hasil analisis Model *Outer Loading*, maka pembuktiannya dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini:

Tabel 5. 3. Nilai *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

	Budaya Organisasi (X1)	Cyberloafing(X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.884	0.525	0.688
X1.2	0.857	0.663	0.669
X1.3	0.820	0.455	0.581
X1.4	0.848	0.666	0.655
X1.5	0.847	0.535	0.636
X2.1	0.481	0.855	0.524
X2.2	0.609	0.851	0.724
X2.3	0.560	0.829	0.624
X2.4	0.633	0.800	0.724
X2.5	0.497	0.877	0.579
Y1	0.707	0.625	0.867
Y2	0.537	0.561	0.781

Y3	0.643	0.582	0.792
Y4	0.571	0.642	0.800
Y5	0.620	0.700	0.822

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Hasil analisis untuk uji *Discriminant Validity* pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *Discriminant Validity* indikator lainnya jika diukur pada blok yang sama dalam satu bagian variabel. Hasil analisis ini menguatkan bahwa semua Indikator yang untuk dijadikan sebagai alat analisis dalam penelitian.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Pendekatan Analisis melalui Metode *Average Variance Extracted* (AVE), selain mengukur tingkat Realibilitas sebuah konstruk juga digunakan untuk menguji kehandalan dari setiap indikator dalam menjelaskan variabel yang akan digunakan pada sebuah penelitian. Sebab sebuah penelitian yang alat analisisnya menggunakan pendekatan *Partial Last Square* (PLS) dinyatakan layak apabila komponen-komponen dalam hasil analisis telah memenuhi standar.

Rujukan terhadap standar yang digunakan terhadap layak atau tidaknya indikator-indikator pada sebuah variabel dijadikan sebagai alat analisis maka hampir semua ahli memiliki pandangan yang sama. Salah satu rujukan yang sering digunakan oleh para peneliti yakni pandangan dari Ghazali

(2021) yang menegaskan bahwa sebuah indikator menjadi layak untuk dijadikan sebagai alat analisis dalam penelitian apabila mampu menjelaskan konstruknya atau variabel yang dibentuknya lebih dari 50% yang dapat dilihat pada hasil analisis dengan model analisis *Average Variance Extracted* (AVE), persyaratan yang dimaksud dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Indikator-indikator dalam suatu variabel dinyatakan layak menjadi alat ukur dalam penelitian apabila Nilai *Composite Reliability* yang diperoleh pada model analisis *Average Variance Extracted* (AVE) memiliki nilai lebih besar atau sama dengan 0,7.
- 2) Sementara untuk mengukur batas minimum tingkat Realiniltas variabel untuk dijadikan sebagai alat analisis dalam sebuah penelitian maka nilai *Cronbach Alpha* yang harus diperoleh yakni lebih besar dari 0,6.
- 3) Terhadap nilai *Average Variance Extracted*-(AVE) yang diperoleh setiap indikator variabel harus lebih besar dari 0,5 atau 50%, artinya semua indikator yang dianalisis mampu menjelaskan konstruk atau variabel yang dibentuk lebih dari setengahnya.

Berdasar pada pernyataan tersebut, maka untuk melihat tingkat kemampuan dari setiap indikator dalam menjelaskan konstruknya melalui pendekatan Nilai *Cronbach's Alpha*,

Composite Reliability dan Nilai dari *Average Variance Extracted*-(AVE) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. 4. Analisis Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.844	0.889	0.619
Cyberloafing(X2)	0.894	0.918	0.692
Kinerja Pegawai (Y)	0.861	0.900	0.644

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Hasil analisis yang dituangkan pada Tabel 5.4 adalah sebuah penggambaran terhadap Tingkat Realibilitas, Keandalan dan Tingkat Kelayakan dari setiap Indikator dalam menjelaskan masing-masing konstruknya. Sehingga dari hasil analisis tersebut beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1) Tingkat Realibilitas Variabel

Pendekatan dengan Model Analisis *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua Variabel dapat dinyatakan **Realibel**, karena indikator pembentuk dari masing-masing variabel memiliki nilai *Compesite Reliability* antara **0.889 hingga 0,918** yang artinya lebih besar dari 0,7, atau dengan kata lain sebagaimana disyaratkan.

2) Batas Minimum Tingkat Realibilitas Variabel

Mengukur batas minimum tingkat realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari hasil analisis *Cronbach's Alpha* melalui model Analisis *Average Variance Extracted*

(AVE), dan hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa semua variabel **Berada Diatas Batas Minimum Tingkat Realibilitas** dengan range nilai yang diperoleh antara **0,844 hingga 0,894** atau lebih besar dari batas minimum tingkat realibilitas yang telah ditetapkan yakni 0,6.

3) Tingkat Kelayakan Variabel.

Layak atau Tidaknya sebuah Variabel dijadikan sebagai alat analisis dapat diketahui dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana standar kelayakan yang digunakan adalah 0,5, dan hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator mampu menjelaskan konstruknya antara **0.619 hingga 0,692**, artinya bahwa semua indikator mampu menjelaskan setiap konstruk atau variabel antara **61,9% hingga 69.2%**. Sehingga dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel Layak digunakan sebagai alat analisis pada sebuah penelitian.

2. Uji *Inner Model* (Uji Model Struktural)

Uji Model Struktural atau Uji *Inner Model* yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan 5 (Lima) metode yakni Analisis *Total Effect*, Uji *'R Square*, *Estimate for Path Coefficients*, dan Uji *Goodness of Fit* (GoF). Penjelasan terhadap masing metode dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Analisis *Total Effect* (Tingkat Kekuatan Pengaruh)

Total Effect menurut pandangan dari Haeir *et al.* (2021) adalah salah satu bentuk analisis pada pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan pola hubungan atau pengaruh antar konstruk. Dasar pengambilan keputusan untuk membahasakan hasil Analisis *Total Effect* dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jika hasil analisis *Total Effect* setiap variabel Independen semakin mendekati +1 maka dapat dinyatakan bahwa pola hubungan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen akan semakin kuat atau memiliki nilai pengaruh yang positif.
- 2) Jika nilai yang diperoleh mendekati -1, maka pola hubungan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dapat dinyatakan semakin lemah atau memiliki nilai pengaruh yang mengarah kenegatif.

Hasil analisis untuk *Total Effect* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. 5. Analisis Total Effect (Tingkat Kekuatan Pengaruh)

	Kinerja Pegawai-Y
Budaya Organisasi (X1)	0.629
Cyberloafing(X2)	0.173

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis Nilai *Total Effect* pada Tabel 5.5 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pola hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0.629**. hal ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan unit maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar **62,9%**. Hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa kecenderungan pola hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai bersifat positif
- 2) Pola hubungan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0.173**, maka dapat diartikan jika *Cyberloafing* mengalami kenaikan satu satuan unit maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar **17,3%**.

Hasil analisis *Total Effect* juga menunjukkan bahwa kecenderungan pola hubungan antara *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif.

b. Uji Hipotesis melalui Pendekatan Analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)

Uji Hipotesis dalam Inner Model dapat dilakukan melalui Pendekatan Model *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) untuk melihat hubungan pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung dari masing-masing

variabel, didasarkan pada Hipotesis yang diajukan dalam sebuah penelitian.

Berdasar Rumusan Masalah yang menjadi acuan dalam melakukan analisis pada penelitian ini, maka pola pendekatan Model *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) yang akan digunakan yakni Pendekatan Analisis dengan Model *Direct Effect* atau biasa pula disebut dengan pola hubungan pengaruh secara langsung.

Dasar pengambilan keputusan terhadap kedua pola hubungan pengaruh tersebut menurut pandangan Yamin, S. (2021) yakni :

- 1) Bahwa untuk melihat hubungan pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai T Statistics dengan standar nilai T Tabel yakni **1,96**,
 - a) Jika nilai T Statistics Lebih Kecil dari Nilai T Tabel, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen
 - b) Sedangkan jika nilai T Statistics Lebih besar dari Nilai T Tabel, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

2) Sedangkan untuk dapat melihat signifikansi pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen maka dapat dilakukan dengan memperbandingkan antara nilai P Value pada Tabel hasil analisis dengan nilai Sign (α) = 0.05

a) Apabila hasil perbandingan tersebut diperoleh nilai P Value lebih besar dari Nilai Sign (α) = 0.05, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

b) Demikian pula jika nilai P Value lebih kecil dari Nilai Sign (α) = 0.05, maka pernyataan yang dapat diambil yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Uji Hipotesis dengan Pendekatan *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) dalam sebuah penelitian yakni melihat sejauh mana hubungan pengaruh antara Variabel Independen yakni Budaya Organisasi dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, maka hasil analisis *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) pada Model *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Kooefisien Jalur) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. 6. Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.629	0.633	0.098	6.432	0.000
Cyberloafing(X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.173	0.182	0.089	1.941	0.053

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Berdasar pada hasil analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) dengan Pendekatan *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) pada Tabel 5.6 maka pengambilan keputusan terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) **H₁ : Diduga bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare**

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil analisis pada Tabel 5.6 untuk Nilai T Statistik = **6.432** atau lebih besar dari Nilai T Tabel = **1,96**, sehingga pernyataan untuk hasil analisis ini adalah Budaya Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Terhadap tingkat signifikansi pengaruh dari pola hubungan pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari Nilai Sign (α) = 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Merujuk pada hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare atau dengan kata lain Hipotesis yang diajukan diterima

2) H₂ : *Diduga bahwa Cyberloafing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare*

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai, untuk Nilai T Statistik diperoleh nilai sebesar 1.941 atau dapat dikatakan lebih kecil dari Nilai T Tabel = 1,96, sehingga pernyataan yang dapat diambil adalah **1.941** memiliki pola

hubungan yang positif namun tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sementara untuk tingkat signifikansi pengaruh antara variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai P Value yang diperoleh adalah 0,053 atau lebih besar dari nilai $\text{Sign}(\alpha) = 0.05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Cyberloafing* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis tersebut adalah *Cyberloafing* memiliki arah hubungan yang positif namun secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau dengan kata lain Hipotesis yang diajukan ditolak.

c. Uji '*R Square* (Uji Determinan)

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui Tingkat Determinan atau hubungan korelasi antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen menurut pandangan Ghozali (2021) yakni :

- 1) Tingkat Determinan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dapat dikatakan **Kuat** jika dari hasil analisis diperoleh nilai *R Square* (R^2) > 0,67,
- 2) Dikatakan **Moderat** jika nilai *R Square* (R^2) > 0,33
- 3) Dikatakan **Lemah** jika nilai *R Square* (R^2) > 0,19.

Hasil analisis untuk Uji *R Square* (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. 7. Uji *R Square* (R^2)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai-Y	0.533	0.519

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Analisis pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa Tingkat Determinan atau Korelasi Hubungan Budaya Organisasi dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar **0.533**, artinya bahwa kemampuan dari masing-masing variabel Independen dalam menjelaskan hubungan pengaruh dengan Variabel Dependen yakni sebesar **53.3%**. Sementara jika dilihat dari Nilai *Adjusted R Square* bahwa nilai korelasi hubungan secara murni antara masing-masing variabel yakni sebesar 0.519 atau 51.9%.

Mengukur tingkat kekuatan atau kehandalan dari variabel Budaya dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai, jika diukur berdasarkan pernyataan yang diuraikan oleh Ghozali (2021) maka hubungan pengaruhnya dapat dikatakan **Moderat** sebab nilai *R Square* (R^2) yang diperoleh lebih besar dari 0,50.

d. Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan (*Fit Test of Combination Model*)

Alat ukur untuk Uji Kecocokan Model dalam penelitian digunakan Uji *Goodness of Fit* (GoF) yakni uji kecocokan yang

dapat memvalidasi model secara keseluruhan. Nilai *Goodness of Fit* (GoF) dapat diperoleh dengan menghitung akar dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dikalikan nilai *R-square*, sehingga dari pernyataan tersebut persamaan yang dapat digunakan yakni :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Keterangan:

R^2 = Nilai Average R-Square.

AVE = Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Melalui persamaan tersebut maka hasil perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) dari setiap variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. 8. Hasil Pengukuran Goodness of Fit (GoF)

	AVE	R^2	$\Sigma = (AVE \times R^2)$	$\frac{GoF}{= \sqrt{AVE \times R^2}}$	Kriteria
Budaya Organisasi (X1)	0.661	0.699	0.330	0.574	Kuat
Cyberloafing(X2)	0.725	0.699	0.369	0.607	Kuat
Kinerja Pegawai (Y)	0.710	0.699	0.343	0.586	Kuat

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Berdasar pada Kriteria yang digunakan untuk mengukur *Goodness of Fit* (GoF), maka dari hasil perhitungan pada masing-masing variabel dapat dikatakan bahwa nilai yang diperoleh lebih besar dari **0,36**, hal ini dapat diartikan bahwa Tingkat Kecocokan terhadap keseluruhan Model yang digunakan dalam analisis dinyatakan Kuat. Sehingga dari hasil

analisis dapat disimpulkan bahwa Uji Outer Model dan Uji Inner Model yang digunakan untuk menganalisis Variabel-Variabel dalam penelitian memiliki kecocokan yang **Kuat**.

C. Pembahasan.

1. Budaya Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Budaya organisasi adalah sebuah konsep perilaku yang didalamnya terkandung norma-norma, nilai-nilai atau kebiasaan dari unsur-unsur diperusahaan kemudian menjadi sebuah aturan tidak tertulis, akan tetapi menjadi keharusan bagi semua unsur untuk mematuhi. Selain konsep tersebut menurut Seriwati Ginting (2023) bahwa Budaya dalam sebuah organisasi juga mengandung harapan-harapan terhadap organisasi.

Berdasar konsep-konsep inilah maka dari hasil analisis yang dilakukan terhadap isian kuisioner dari para pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, diperoleh gambaran bahwa Budaya Organisasi di Kantor ini selain menjadi norma atau aturan yang telah dijadikan sebagai kebiasaan juga dalam penerapannya sering dijadikan sebagai sumber motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Gambaran tersebut dapat dilihat dari hasil analisis untuk pola hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai,

dimana dari hasil isian kuisisioner menunjukkan bahwa arah hubungannya memiliki nilai positif dan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, kondisi ini juga dipertegas dari hasil analisis Total Effect dimana pola hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja memiliki nilai tertinggi diantara pola hubungan antara variabel lainnya, artinya semakin baik Budaya dalam diorganisasi diterapkan maka Kinerja dari Pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh May Nanda Hadinata (2024) bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang pegawai, atau dengan kata lain jika penerapan budaya dalam organisasi semakin baik, maka kinerja dari seorang Pegawai akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya. Bahkan dalam penelitian ini lebih dipertegas lagi bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja Pegawai.

Terdapat beberapa penelitian yang memberikan hasil bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun hal ini tidak dapat disikapi bahwa Budaya Organisasi tidak menjadi penting, sebagaimana dikemukakan oleh Doni Marlius (2023) bahwa Budaya Organisasi yang selama ini diterapkan secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap

kinerja, maksud dari hasil penelitian ini bahwa Budaya Organisasi yang telah menjadi kebiasaan dalam sebuah institusi oleh Pegawai tidak dianggap sebagai penghalang untuk mereka tetap berkinerja, justru keberadaan dari Budaya dalam Organisasi dijadikan sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tanggapan senada juga dikemukakan oleh Vera Sylvia Saragi Sitio, (2021) bahwa Tidak terdapat pengaruh yang dapat dianggap signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, kondisi ini terjadi karena Pegawai pada sebuah institusi telah memiliki etos kerja yang baik, artinya bahwa peran Budaya tidak menjadi signifikan karena semua hal yang dijadikan sebagai kebiasaan dalam sebuah organisasi telah menjadi bagian dari nilai etos kerja pada diri seorang pegawai.

Gambaran seperti inilah yang diperlihatkan oleh pegawai-pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, dimana etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai adalah gambaran dari Budaya atau pola kebiasaan di Institusi ini, termasuk didalamnya bagaimana kerja sama dibangun untuk menyelesaikan setiap permasalahan, demikian juga terkait dengan sharing pengetahuan sangat terlihat bahwa setiap pegawai baru akan didampingi dan diarahkan oleh pegawai yang lebih senior.

Kondisi inilah yang dijelaskan oleh Allya Nabila Audia (2022) bahwa terkadang sebuah pola kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi selain menjadi sarana untuk mendukung kinerja seorang pegawai, namun pada dasarnya pola kerja yang dimaksud tidak menjadi bagian dari aturan formal institusi akan tetapi dijadikan sebagai sebuah norma yang harus dilakukan oleh setiap orang pegawai.

2. Cyberloafing memiliki arah hubungan yang Positif namun tidak Memberikan Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Kecanggihan teknologi banyak memberikan dampak terhadap pola perilaku pada diri seseorang dan terkadang hal tersebut terbawa kedalam lingkungan Kerja, sehingga timbul kekhawatiran akan berdampak pada kinerja seorang pegawai. Salah satu bentuk perilaku yang sering dijadikan bahan kajian yakni *Cyberloafing*, dimana menurut pandangan dari Moh. Muzaki Al Utsmani (2022) adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja.

Kekhawatiran tersebut sangat berdasar, karena pegawai jika tidak dapat mengontrol diri akan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Gambaran inilah yang ditemukan dari hasil penelitian

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, dinyatakan bahwa Perilaku *Cyberloafing* memiliki arah hubungan pengaruh yang positif namun dampaknya terhadap Kinerja tidaklah signifikan, artinya perilaku *Cyberloafing* bagi Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, hanya dijadikan sebagai sarana hiburan disaat senggang, dan sama sekali perilaku ini tidak memiliki dampak terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Kondisi semacam ini juga ditemukan oleh Anton Budiman (2023) bahwa Perilaku *Cyberloafing* secara parsial memiliki dampak terhadap Kinerja Pegawai, hanya saja tinjauan yang diberikan melihat dari sudut pandang bahwa pengaruh dari perilaku ini batasannya pada upaya memberikan rasa nyaman kepada pegawai setelah menghadapi pekerjaan yang berat, karena perilaku *Cyberloafing* lebih sekedar melepas kepenatan.

Wulandari Mey Saputri. (2022) dalam penelitiannya juga memberikan pernyataan serupa, namun hasil dari penelitiannya mengemukakan bahwa asas manfaat dari perilaku *Cyberloafing* lebih dominan memiliki sisi negatif dibanding sisi positifnya, olehnya itu ditekankan bahwa perilaku *Cyberloafing* diusahakan untuk dihindari, karena dianggap lebih dapat dikategorikan sebagai sebuah pekerjaan yang sia-sia. Pandangan ini juga didukung oleh

Yolanda Isman (2023) dan Abid Muhtarom (2021) bahwa semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* dilakukan oleh seorang pegawai, maka kinerja mereka akan semakin menurun.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan pembahasan terkait dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare, yang berarti bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang selain menjadi norma atau aturan yang telah dijadikan sebagai kebiasaan juga dalam penerapannya sering dijadikan sebagai sumber motivasi dalam meningkatkan kinerja.
2. *Cyberloafing* memiliki arah hubungan yang positif namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare, yang berarti bahwa perilaku *Cyberloafing* bagi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare hanya dijadikan sebagai sarana hiburan disaat senggang, dan sama sekali

perilaku ini tidak memiliki dampak terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

B. Saran-saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare antara lain:

1. Budaya yang telah tercipta dalam organisasi, sebaiknya lebih ditingkatkan melalui pendekatan-pendekatan *Gathering Family* sehingga pegawai merasa ada keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan sosial mereka, dan pendekatan ini sekaligus memberikan ruang kepada pegawai untuk lebih mempererat hubungan antara satu dengan yang lainnya.
2. Memberikan bimbingan kepada pegawai tentang perilaku *Cyberloafing* bisa berdampak pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Muhtarom , Hery Suprpto, Fatihatus, 2021. Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol 5 No 1 Tahun 2021
- Abubakar, R. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press. Tahun 2021
- Adhana, W. 2020. Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea Cukai Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Allya Nabila Audia, Anita Silvianita. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2. 2022
- Anton Budiman, 2023. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang). Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
- Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta, Rineka Cipta
- Badriyah, S. M. 2019. Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku. Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal).
- Desnirita, Sari. 2022. Dampak Beban Kerja dan Prilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pdidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. Jurnal Valuasi: Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang, 10 April 2022.
- Darwin, Muhammad 2021. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: CV Media Sains Indonesia.

- Dessler, G. 2020. Human Resource Management. New York: Pearson Education
- Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari, 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 3 Nomor 1 Januari 2023
- Ghozali, I. 2021 *Partial Least Squares* Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Ed.3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Haeir,at.al 2021. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. United States of America. SAGE Publications, Inc
- Hasriani, M., Sasmita, J., & Hendriani, S. Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (studi kasus pada perum jamkrindo cabang pekanbaru) vol. no. 3 sep 2016. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*.
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Haryana. Teori Organisasi. Universitas Esa Unggul. 26 Agustus 2021.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Isman, Y., Hinggo, H. T., & Kusumah, A. (2023, October). Pengaruh *Cyberloafing*, Self Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*.

- Kementrian Walikota Parepare. (2021). Peraturan Walikota Parepare Nomor 25 Tahun 2021 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perbengkelan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
- Karmila, L. (2021). Peran Komunikasi Dalam Budaya Organisasi Dalam Fenomena Kisruh Partai Demokrat. *Jurnal Ilmu Komunikasi Balayudha*.
- Lubis, A. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. Penerbit IAP 2021.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya
- May Nanda Hadinata, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Organisasi Terhadap Kemampuan Pegawai Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*.
- Moh. Muzaki Al Utsmani, Gendut Sukarno. 2022. Analisis Stres Kerja Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 4, Nomor 2, Juli-Desember 2022
- Martono, B. S., & Sabur, A. (2021). Budaya Kerja Dalam Budaya Organisasi Jabatan Fungsional Asisten Ahli Pada Universitas Islam Syekh Yusuf.
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Saa, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan).
- Nurhidayah, R. E., Dewi, R., & Siburian, P. (2019). Influence of team effectiveness, interpersonal communication, and emotional quotient on the satisfaction of nursing education preceptors. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*.

- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Robert G. Owen, *Organization Behavior In Education*. Chapter Six, *Organizaton Culture*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1987.
- Ridho Bramulya Ikhsan. (2020). Aktivitas *Cyberloafing* di Tempat Kerja. *BinusUniversity Online Learning*.
- Riza Bahtiar Sulistyan & Emmy Ermawati, 2020. Perilaku *Cyberloafing* Di Kalangan Pegawai. *Widya Gama Press Stie Widya Gama Lumajang*
- Salwa Dzahabyyah; M.D. Enjat Munajat; Imanudin Kudus, 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Manajemen Transportasi Dan Parkir Pada Dinas Perhubungan Dalam Mengatasi Kemacetan Di Kota Bandung. (JANE) *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 13, Number 1, Agustus 2021
- Seriwati Ginting, 2023. *Membangun Budaya Organisasi Membentuk Karakter Tangguh*. Penerbit: Ideas Publishing
- Simatupang, & Efendi. 2020. Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, Volume 11 Nomor 2 Tahun 2020, Hal : 152–161
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Swastiani Dunggio, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* Volume VII Nomor 1 2020
- Syafrida Hafni Sahr. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Syah, F., & Sudirman, S. (2024). The Effect Of Cyberloafing On The Work Productivity Of Muhammadiyah Parepare University Employees. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 1-10.
- Vera Sylvia Saragi Sitio. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational

Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Emerio Indonesia. Jurnal Ilmiah M-Progress Vol.11, No. 1, Januari Tahun 2021

- Welan, C. E., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(1).
- Wulandari Mey Saputri, 2022. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung). Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Wahidi, U., Hardi, H., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor: Komitmen Organisasi sebagai Mediasi. CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini
- Yamin, S. 2021. Olah Data Statistik: SMARTPLS3, AMOS & STATA (Mudah & Praktis). PT. Dewangga Energi Internasional
- Yolanda Isman, Hichmaed Tachta Hinggo S, Alum Kusumah. 2023. Pengaruh *Cyberloafing*, Self Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, Volume 3. Tahun 2023