

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Penjelasan ini juga sejalan dengan pandangan dari Parman, dkk (2020) bahwa peran manusia dalam sebuah organisasi adalah unsur yang dianggap mampu untuk mengkoordinasikan antar bagian atau antar unit, dalam rangka mencapai sebuah tujuan dari sebuah organisasi. Dessler, G. (2020) juga memberikan penguatan bahwa untuk dapat mengembangkan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang dianggap memiliki fungsi terhadap pengelolaan tersebut.

Pengelolaan inilah yang kemudian dipertegas oleh Hasibuan (2020) bahwa mendukung agar dapat diperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran sangat besar, sebab pada bidang inilah proses perekrutan,

penempatan dan pengelolaan SDM dilakukan, demikian pula untuk memberi dukungan dalam hal menciptakan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan.

Harapan terhadap keberadaan dari Pegawai atau Aparatur yang berkualitas juga diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), dimana secara tersirat dalam aturan ini dikemukakan bahwa dalam rangka mendukung penegakan reformasi dibidang pelayanan publik, maka setiap organisasi pemerintah harus mampu menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga pelayanan publik dapat terselenggara dengan sebaik-baiknya, olehnya itu menurut Parman (2022) untuk dapat menciptakan hal tersebut maka seorang Pegawai harus didorong untuk berkinerja baik secara terus menerus.

Upaya dalam rangka meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan juga tergantung pada jenis kelembagaan atau organisasi yang menaungi, dimana menurut Ananda Febriani (2022) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja seseorang di Instansi Pemerintah dan Instansi Swasta tentu berbeda walaupun sebahagian besar diantaranya terdapat faktor yang sama.

Mangkunegara, (2020) juga menegaskan bahwa strategi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada lingkup instansi pemerintah tentunya tidak berbeda jauh dengan pola yang dilakukan

pada organisasi lainnya, yakni melalui wadah Pelatihan, Pendidikan, Pembinaan, Rekrutmen, Perubahan sistem, Kesempatan, Penghargaan, Studi banding, Bantuan modal usaha, Pendampingan, Monitoring dan evaluasi, sehingga dalam pengembangan sumber daya manusia dilingkup instansi pemerintah dilakukan melalui perancangan strategi sesuai model pengembangan karir PNS.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, merupakan salah satu instansi pemerintah yang intensitas kerjanya lebih dominan menggunakan akses internet dalam rangka mendukung kelancaran kerja instansi ini dibidang perizinan dan Pelayanan Publik lainnya. Sehingga ukuran kualitas dari Pegawai akan dilihat sebagaimana kemampuan mereka dalam menggunakan media Teknologi Informasi dan Komunikasi. Keberadaan Sarana dan Prasarana yang berkaitan dengan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam sebuah entitas kerja tentunya diharapkan menjadi salah satu wadah untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaan.

Keberadaan fasilitas computer dan internet membantu pegawai negeri menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan kepada masyarakat dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi pemerintah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang merupakan salah satu dari banyaknya Dinas di Kab. Pinrang yang menggunakan internet untuk

menunjang pekerjaan. Namun sayangnya tidak semua pegawai dapat memanfaatkan fasilitas internet untuk hal-hal positif, beberapa karyawan justru mengakses internet di jam kerja hanya untuk kesenangan dan keuntungan pribadinya. Fenomena ini dikenal sebagai istilah *cyberloafing*, *cyberloafing* adalah tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan yang berhubungan dengan internet untuk menyibukkan diri.

Abid Muhtarom, dkk (2021) dalam kajian penelitiannya melihat bahwa terdapat fenomena yang cukup riskan terhadap perilaku dari beberapa pegawai jika dihubungkan dengan keberadaan fasilitas Teknologi Informasi dan Komunikasi yang disediakan oleh Instansi atau Perusahaan, dimana tanpa disadari bahwa mereka dengan sengaja memanfaatkan fasilitas tersebut bukan untuk kebutuhan pekerjaan (*Cyberloafing*), hal inilah dikhawatirkan bahwa selain digolongkan sebagai salah satu perilaku menyimpang pegawai, maka dampak lainnya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja mereka.

Cyberloafing sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Mahsyar, dkk(2023) merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan secara sukarela tanpa paksaan dengan menggunakan akses internet yang tersedia di perusahaan atau kantor selama jam kerja untuk menjelajahi situs web untuk keperluan pribadi atau dapat dikatakan sebagai penyalahgunaan internet perusahaan untuk keperluan pribadi seperti mengakses media sosial, berbelanja online, mendownload film,

bermain game online dan perilaku lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Terdapat beberapa hasil penelitian dan bahkan dapat dikatakan secara mayoritas melihat bahwa perilaku *Cyberloafing* memiliki dampak terhadap Kinerja dari seorang pegawai. Yolanda, dkk (2023) dalam penelitiannya melihat bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan atau seorang pegawai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan atau pegawai tersebut.

Sementara Anton Budiman (2023) melihat perilaku Pegawai yang berkaitan dengan *Cyberloafing* memiliki pengaruh atau dampak positif terhadap kinerja seorang pegawai, tinjauan yang diberikan bahwa sepanjang pemanfaatan internet tersebut hanya untuk menjadi pelepas kepenatan atau menghilangkan sejenak beban kerja dari seorang pegawai, maka tentunya dapat membantu seorang pegawai meringankan perasaan mereka untuk kembali beraktifitas, dan ditegaskan bahwa perilaku tersebut dilakukan bukan pada jam-jam kerja serta tidak mengurangi kualitas juga kuantitas kerja mereka.

Berdasar 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 ditetapkan suatu instansi. Oleh Hidayat, M(2021)

menguraikan bahwa yang dimaksud dengan Kinerja secara umum mengacu kepada sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya, artinya seorang pegawai jika memiliki sikap positif terhadap pekerjaan maka dapat diyakini tingkat kinerjanya juga akan tinggi, sebab mereka akan selalu merasa bersemangat dan bergairah dalam memandang atau menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya,

Mangkunegara (2020) memaknai Kinerja sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, atau dengan kata lain kinerja juga dapat diistilahkan sebagai prestasi atau tingkat keberhasilan dari sebuah organisasi didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta kemampuan dari aparat dalam memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin.

Terhadap persoalan kinerja dari seorang pegawai atau karyawan pada dasarnya tidak terpaku pada satu unsur, namun terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, sebagaimana dikemukakan oleh Mohammad Chairul Anwar (2021) bahwa diantara beberapa faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja seorang pegawai, maka terdapat salah satu unsur yang juga sering dijadikan sebagai standar untuk melihat tingkat kepekaan seorang pegawai terhadap lingkungannya dan ini sering dijadikan standar yakni Budaya Kerja atau Kebiasaan Kerja yang dipedomani oleh seluruh unsur dalam sebuah organisasi.

Pandangan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Seriwati Ginting (2023) bahwa diantara sekian banyak faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja pada diri seorang pegawai adalah Budaya Kerja yang dapat diartikan sebagai 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.

Muhammad Yana Rosdiana (2023) dan May Nanda Hadinata (2024) melihat bahwa peran dari Budaya Kerja dalam suatu Organisasi sangatlah besar dalam meningkatkan kinerja dari seorang pegawai, namun berbeda dari sudut pandang yang dikemukakan oleh Ivan Fanani (2022) dan Doni Marlius (2023) dimana dari hasil kajian penelitian mereka melihat bahwa Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja, artinya Budaya Kerja yang dibangun oleh pegawai dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh namun dampaknya terhadap kinerja dianggap tidaklah signifikan.

Mencermati berbagai kajian berkaitan dengan *Cyberloafing* dan juga Budaya Kerja jika dihubungkan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Ketika dilakukan Survey awal pada instansi ini dan juga disertai wawancara singkat pada beberapa orang Pegawai, diperoleh gambaran bahwa aktifitas kerja yang ada di Instansi ini dapat dikatakan selalu

mengedepankan pelayanan secara cepat dan terukur, sehingga akses internet adalah sebuah kebutuhan utama dalam mendukung kegiatan kerja yang dilakukan.

Terhadap aktivitas pegawai ketika dipertanyakan tentang perilaku *Cyberloafing*, maka tanggapan yang diperoleh bahwa hal tersebut sangat mungkin terjadi, namun jika dihubungkan dengan memanfaatkan fasilitas pada instansi, hal ini sangat dilarang keras, sebab dikhawatirkan jika terdapat aktivitas lainnya diluar kegiatan rutin instansi yakni akses jaringan dengan beberapa instansi lainnya akan terganggu, adapun jika perilaku itu menggunakan akses data milik pribadi maka hal ini sulit dideteksi, namun diakui bahwa beberapa orang pegawai nampaknya berperilaku demikian.

Berkaitan dengan hal tersebut Parman (2023) juga mengakui bahwa mengukur atau melihat Kinerja seorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap Pegawai mempunyai karakter dan typical berbeda dalam menyikapi sebuah pekerjaan, dan tentunya mengukur Kinerja mereka tetap harus dilihat dari sisi Kualitas dan Kuantitasnya. Rusmin dan Yadi (2023) juga melihat bahwa untuk mengukur Kinerja seorang Pegawai tentunya banyak Aspek yang harus menjadi tolok ukurnya dan tentu hal tersebut disesuaikan dengan kebijakan yang ada dalam suatu organisasi, olehnya itu mengukur kinerja seseorang dengan menjadikan ukuran kinerja yang dijadikan dasar pada instansi lain adalah hal yang sangat tidak bijak, sebab setiap

organisasi memiliki Budaya Kerja dan Tujuan berbeda, olehnya itu mengukur kinerja seorang pegawai selalu berorientasi pada Tugas Pokok dan Fungsinya

Berdasar pada berbagai kajian dan juga dihubungkan dengan fenomena kerja yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dengan melihat bahwa potensi perilaku *Cyberloafing* cukup besar pada instansi ini karena hampir seluruh aktivitas berorientasi pada Penggunaan Teknologi Informasi, maka penelitian ini akan difokuskan untuk mencermati peran dari Budaya Kerja dalam memediasi *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai, artinya bahwa aktivitas rutin yang telah menjadi budaya kerja pada instansi ini diharapkan dapat menekan munculnya perilaku *Cyberloafing* pada diri seorang pegawai, karena mereka secara tidak langsung dapat mengganggu rutinitas yang ada.

Merujuk pada maksud yang difinkan dari pelaksanaan dari penelitian ini, maka judul yang nantinya dijadikan dasar dalam melakukan analisis adalah :**Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dimediasi Oleh Budaya Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada fenomena, dukungan hasil peneltian terdahulu serta teori-teori yang dijadikan acuan, maka rumusan masalah pada penelitian adalah :

1. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang?
2. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang?
4. Apakah Budaya Kerjamampu memediasi Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang setelah di mediasi oleh Budaya Kerja

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dukungan komseptual sekaligus sebagai sarana untuk memberikan gambaran tentang pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai ketika dimediasi oleh Budaya Organisasi khususnya pada Instansi Pemerintah
 - b. Penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu sumber rujukan terhadap penelitian-penelitian yang mengkaji tentang Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai ketika dimediasi oleh Budaya Organisasi khususnya pada Instansi Pemerintah
2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya berkaitan dengan Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai ketika dimediasi oleh Budaya Organisasi khususnya pada Instansi Pemerintah
- b. Informasi yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi sumber rujukan bagi instansi pemerintah untuk melihat Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai ketika dimediasi oleh Budaya Organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. 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(2020) bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dengan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan, yang didasarkan pada tujuan-tujuan atau target tertentu. 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 tanggungjawab 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 hasil yang dicapai dan bagaimana cara mengerjakannya.

b. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek dalam mengukur kinerja menurut Rusmin dan Yadi (2023) salah satunya dapat dilihat dari sejauh mana kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, sementara menurut Hasibuan (2020) bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (Tiga) jenis, yaitu:

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 untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan, serta mampu untuk membuat solusi demi memperlancar pekerjaan.

Contohnya : disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama,.

- 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 dibawa sejak lahir, sehingga untuk memperkuatnya harus didukung oleh pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Sehingga sifat pribadi yang dianggap dapat menunjang pekerjaan agar terlaksana dengan baik 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.

4) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

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

- 5) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri

- 6) Kerja Sama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2020) secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2) Faktor Dukungan Organisasi.

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

d. Indikator Kinerja

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

1) Kualitas Kerja

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruk/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka.

2) Kuantitas

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

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, atau dapat pula dikatakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan,

4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melupakan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu Pegawai atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum

2. *Cyberloafing*

a. Pengertian *Cyberloafing*

Cyberloafing menurut Dawn Kowamoto (2022) adalah istilah untuk menggambarkan karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan di internet, seperti menjelajahi web, menggunakan

media sosial, atau memeriksa dan merespons email pribadi. Adapun *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.

Sementara menurut pandangan dari Yolanda Isman (2023) bahwa *Cyberloafing* adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke *news groups* dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Adhana, W. (2020) mengemukakan bahwa makna dari *Cyberloafing* 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

Sedangkan menurut Riza Bahtiar (2020) bahwa *Cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan atau pegawai dalam menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Perilaku ini dapat membahayakan organisasi karena dapat menimbulkan lebih banyak dampak negatif daripada dampak positifnya. Organisasi memerlukan strategi yang baik agar karyawan tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan.

b. Jenis- Jenis *Cyberloafing*

Jenis-jenis perilaku *Cyberloafing* menurut pandangan dari Wulandari (2022) secara umum dapat dibagi menjadi 4 (Empat) golongan, yaitu:

- 1) Aktivitas Sosial yaitu penggunaan media internet untuk berkomunikasi dengan teman. Bentuk Aktivitas Sosial dalam hal ini seperti Melibatkan pengekspresian diri (*Facebook, Twitter, dll*) atau Berbagi informasi *Via Blog (Blogger)*;
- 2) Aktivitas informasi yaitu bentuk penggunaan media internet untuk mendapatkan informasi. Bentuk Aktivitas informasi ini secara umum yang terdiri dari Pencarian Informasi melalui Website Siber;

- 3) Aktivitas Kenikmatan yaitu penggunaan media internet semata-mata untuk untuk dijadikan sebagai media hiburan seperti bermain GameOnline atau Mengunduh dan Mendengarkan Musik melalui media Youtube, Tiktok dll atau mengunduh Software (Torrent-site) yang tujuannya untuk kesenangan.
- 4) Aktivitas Emosi Virtual yaitu sisa dari aktivitas online internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktivitas emosi virtual mendeskripsikan aktivitas online yang tidak dapat dikategorisasikan dengan aktivitas lainnya

c. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Cyberloafing

Menurut Riza Bahtiar (2020), terdapat tiga faktor yang menyebabkan munculnya Perilaku *Cyberloafing*. Adapun Ketiga faktor itu adalah:

1) Faktor Individual

Terdapat berbagai atribut yang berpengaruh terhadap munculnya perilaku *Cyberloafing* dalam diri seseorang, antara lain :

a) Persepsi dan Sikap

Individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer lebih mungkin menggunakan komputer kantor untuk alasan pribadi. Selain itu, terdapat hubungan yang positif

antara sikap mendukung terhadap *Cyberloafing* dengan perilaku *Cyberloafing*

Individu yang merasa bahwa penggunaan internet mereka menguntungkan bagi performansi kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*

b) Sifat Pribadi

Perilaku individu terhadap penggunaan internet akan menunjukkan berbagai motif psikologis yang dimiliki. Trait pribadi seperti *Shyness* (Rasa Malu), *Loneliness* (Kesepian), *Isolation* (Isolasi), Kontrol Diri, Harga Diri, dan *Locus Of Control* mungkin dapat mempengaruhi bentuk penggunaan internet individu.

Bentuk penggunaan internet yang dimaksud adalah kecenderungan individu mengalami kecanduan atau penyalahgunaan internet.

c) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada serangkaian situasi-perilaku otomatis sehingga terjadi tanpa disadari atau tanpa pertimbangan untuk merespon isyarat-isyarat khusus di. Lebih dari 50% perilaku penggunaan media internet diperkirakan merupakan sebuah Kebiasaan dan Adiksi Internet

d) Faktor Demografis

Beberapa faktor demografis seperti status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan prediktor penting dari *Cyberloafing*

e) Keinginan untuk Terlibat,

Norma Sosial, dan Kode Etik Personal Persepsi individu mengenai larangan etis terhadap *Cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan terhadap *Cyberloafing* itu sendiri. Namun sebaliknya, hal itu berhubungan positif dengan keinginan seseorang untuk melakukan *Cyberloafing*. Selain itu, keyakinan normatif individu (misalnya, *Cyberloafing* itu tidak benar secara moral) mengurangi keinginan untuk terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*

2) Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing* antara lain

a) Pembatasan Penggunaan Internet

Perusahaan dapat membatasi penggunaan komputer saat bekerja melalui kebijakan perusahaan atau pencegahan penggunaan teknologi di kantor.

Hal ini dapat mengurangi kesempatan karyawan menggunakan internet untuk tujuan pribadi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan regulasi diri karyawan

b) Hasil yang Diharapkan

Ketika karyawan memilih online untuk tujuan pribadi saat bekerja, maka karyawan tersebut memiliki harapan tertentu bahwa perilaku itu dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat membuat dirinya terhindar dari konsekuensi negatif.

c) Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial terhadap penggunaan internet saat bekerja tanpa menjelaskan bagaimana menggunakan fasilitas tersebut malah dapat meningkatkan penggunaan internet untuk tujuan pribadi. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh karyawan sebagai sebuah dukungan terhadap semua tipe penggunaan internet, sehingga memunculkan perilaku *Cyberloafing*

d) Pandangan Rekan Kerja tentang Norma Cyberloafing

Karyawan melihat rekan kerjanya sebagai *Role Model* (Panutan), sehingga terkadang perilaku *Cyberloafing* ini dipelajari dengan mengikuti perilaku yang dilihatnya dalam lingkungan organisasi. Sebab Individu yang mengetahui bahwa rekan kerjanya juga melakukan

Cyberloafing, akan lebih memungkinkan untuk melakukannya juga

e) Sikap Kerja Karyawan

Perilaku *cyberloafing* merupakan respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerja yang membuatnya frustrasi, sehingga dapat diterima bahwa sikap kerja mempengaruhi *cyberloafing*

d. Dampak Perilaku *Cyberloafing* Ditempat Kerja

Made Agus Mahendra(2022) mengemukakan bahwa perilaku *Cyberloafing* ditempat kerja mempunyai beberapa dampak, yaitu :

1. Kreativitas yang meningkat dimana tingkat informasi data yang diperoleh dengan *Cyberloafing* mempercepat pegawai mendapatkan informasi terkini melalui intrnet.
2. Mengurangi Produktivitas, *Cyberloafing* dapat membuat pegawai menggunakan metode lain untuk melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan lebih terlihat aktif sepanjang jam kerja didepan computer.
3. Degradasi Kinerja, keberadaan *System Computer* dan jaringan internet yang berlebihan dapat menyebabkan sumberdaya menjadi kelebihan komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan kecepatan akses internet.

4. *Cyberloafing* berpotensi dalam menciptakan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan, pelanggaran hak terkaithak cipta serta melalaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan .

e. Indikator

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 kepada karyawan mengenai penggunaan teknologi Khususnya internet secara umum oleh pihak manajemen memberikan 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. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

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

berbeda. Sehingga dengan perbedaan tersebut setiap organisasi dapat dikatakan memiliki karakteristik yang unik.

Budaya Kerja 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 dipertegas oleh Mangkunegara (2020) bahwa budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

b. Karakteristik Budaya Kerja

Jufrizen& Rahmadhani (2020) mengemukakan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat 7 (Tujuh) Karakteristik Inti yang sering ditemui yaitu :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada Hal-Hal Rinci/Detail, adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Berorientasi pada Hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil daripada perhatian pada proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

- 4) Berorientasi pada Orang, adalah sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil-hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Berorientasi pada Tim, adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan secara tim, bukan individu-individu.
- 6) Keagresifan, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif daripada santai.
- 7) Stabilitas, adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik

Sementara Karakteristik dari Budaya kerja sesuai dengan pandangan dari Luthans (2021) terdiri dari :

- 1) Keberaturan cara bertindak para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) Adanya berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman yang ketat tentang sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) Memiliki nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi,;

- 4) Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan karyawan
- 5) Perasaan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, caraberinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan orang lain

c. Fungsi-fungsi Budaya Kerja

Budaya dalam sebuah organisasi menurut Hadijaya, Y. (2020) membentuk sejumlah fungsi antara lain :

- 1) Berperan sebagai penentu batas-batas yakni menciptakan perbedaan jelas dengan organisasi yang lain.
- 2) Berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
- 3) Mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar sesuai mengenai apa yang harus dilakukan pegawai.
- 5) Sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan perilaku serta sikap pegawai.

d. Peran Budaya Kerja

Peran dari Budaya Kerja menurut Andra Satya Alam (2020) selain dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, namun disisi lain Budaya Kerjajuga dapat menghambat perkembangan organisasi, olehnya itu peran Budaya Kerja yang harus dipahami oleh anggota, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi antara lain :

- 1) Budaya Kerja sebagai sebuah Identitas dimana dalam konsepBudaya Kerja berisi karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya Kerja menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
- 2) Budaya Kerja sebagai Alat Pemersatu, hal ini juga sering diibaratkan bahwa Budaya Kerja sebagai perekat yang bersifat normative terhadap semua unsur-unsur yang ada di dalam organisasi.

Media yang sering dijadikan sebagai alat pemersatu dalam organisasi umumnya berupa norma, nilai-nilai, dan kode etik organisasi. Olehnya itu semua unsur yang akan bergabung dalam sebuah organisasi dengan latar berbeda tentunya harus mampu mematuhi.

- 3) Budaya Kerja sebagai Alat Reduksi Konflik. Peran ini tidak jauh berbeda dengan Budaya sebagai alat Pemersatau,

sebab melalui media ini semua bentuk kepentingan dari mereka yang ada dalam organisasi harus tunduk dan patuh pada norma-norma yang ditetapkan dalam organisasi.

- 4) Budaya Kerja sebagai Alat Motivasi, sebab budaya sebagai sebuah kekuatan yang tidak terlihat, karena perannya juga dapat menjadi pemotivasi bagi semua unsur dalam organisasi.
- 5) Budaya sebagai cerminan dari kinerja sebuah Organisasi, hal ini dapat dilihat dari peran budaya yakni melahirkan suasana kerja kondusif, sehingga dapat menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja organisasi yang tinggi.

e. Indikator Budaya Kerja

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 efisiensi 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 (*an overall "feeling"*) yang melihat bagaimana kondisi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, cara berinteraksi, dan cara memperlakukan dirinya dan orang lain.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dianggap memiliki relevansi terhadap kajian tentang Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Dimediasi Budaya Kerja ASN Organisasi Perangkat Daerah Pelayanan Publik Kab. Pinrang, yaitu :

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/ Judul Penelitian/ Variabel/ Temuan Penelitian	Uraian
1	<i>Penulis</i> <i>Tahun Penelitian</i> <i>Judul Penelitian</i> <i>Variabel Penelitian</i> <i>Temuan Penelitian</i>	Yana Rosdiana, Suryanto Suryanto, Muhammad Yusuf Alhadihaq 2023 <i>Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk</i> <i>Budaya Kerja, Kinerja Karyawan</i> Budaya Kerja yang kuat dan positif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar manajemen memperhatikan dan memperkuat aspek-aspek yang sudah disebutkan dalam Budaya Kerja. dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi, menyediakan peluang pengembangan, memberikan penghargaan yang adil, dan mendukung inisiatif inovatif pegawai. Selain itu, pelibatan dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan organisasi.
2	<i>Penulis</i> <i>Tahun Penelitian</i> <i>Judul Penelitian</i> <i>Variabel Penelitian</i> <i>Temuan Penelitian</i>	May Nanda Hadinata 2024 <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Tanggung Jawab Organisasi Terhadap Kemampuan Pegawai dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Herfinta Farm dan Plantation Medan</i> <i>Budaya Kerja, Tanggung Jawab Organisasi Kemampuan Pegawai, Organizational Citizenship Behavior</i> Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika Budaya Kerja

terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat,

Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa Budaya Kerja sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan,

Dengan demikian jika Budaya Kerja yang diberikan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga Sebaliknya jika Budaya Kerja yang diberikan tidak baik, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

3	Penulis	Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari
	Tahun Penelitian	2023
	Judul Penelitian	<i>Pengaruh Budaya Kerja Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat</i>
	Variabel Penelitian	<i>Budaya Kerja, Rotasi Pekerjaan Kinerja Pegawai</i>
	Temuan Penelitian	Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa Budaya Kerja merupakan cara dan gaya hidup dalam sebuah organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi, dalam penelitian ini tidak dianggap sebagai penghalang bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja merek
4	Penulis	Ivan Fanani Qomusuddin: Maria Nurhayaty
	Tahun Penelitian	2022
	Judul Penelitian	<i>Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening</i>
	Variabel Penelitian	<i>Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja, Organizational Citizenship Behavior</i>
	Temuan Penelitian	1. Budaya Kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja 2. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Dalam pencapaian kinerja operator, lebih baik mengutamakan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan menyadari bahwa operator adalah anggota organisasi yang harus mematuhi aturan dan peraturan

		organisasi
5	<i>Penulis</i> <i>Tahun Penelitian</i> <i>Judul Penelitian</i> <i>Variabel Penelitian</i> <i>Temuan Penelitian</i>	Anton Budiman 2023 <i>Pengaruh Perilaku Cyberloafing Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang)</i> <i>Perilaku Cyberloafing, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Kontrol Diri (Studi</i> 1. Perilaku <i>Cyberloafing</i> secara parsial mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Artinya bahwa perilaku <i>Cyberloafing</i> yang dilakukan karyawan berpengaruh baik terhadap kinerja. Perilaku <i>Cyberloafing</i> dapat membantu karyawan untuk mengurangi stress dan kelelahan kerja 2. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya semakin tinggi Budaya Kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan Budaya Kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan kinerja ini disebabkan karena karyawan mampu menerima nilai-nilai budaya yang ada di perusahaan.
6	<i>Penulis</i> <i>Tahun Penelitian</i> <i>Judul Penelitian</i> <i>Variabel Penelitian</i> <i>Temuan Penelitian</i>	Abid Muhtarom, Hery Suprpto, Fatihatus Sa'adah 2021 <i>Pengaruh Locus Of Control, Organization Commitment, dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai di Era kebiasaan baru (Studi pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan)</i> <i>Locus Of Control, Organization Commitment, dan Perilaku Cyberloafing Kinerja Pegawai</i> Variabel perilaku <i>Cyberloafing</i> memiliki hasil negatif,

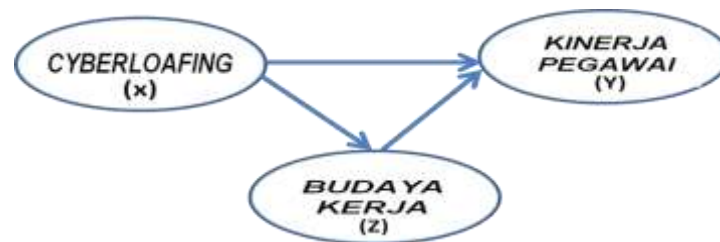
		Hasil ini dapat diartikan apabila perilaku <i>Cyberloafing</i> semakin rendah maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dari hasil ini diuraikan pula apabila Perilaku <i>Cyberloafing</i> semakin menurun maka kinerja pegawai juga akan menjadi semakin membaik
7	<i>Penulis</i> <i>Tahun Penelitian</i> <i>Judul Penelitian</i> <i>Variabel Penelitian</i> <i>Temuan Penelitian</i>	Wulandari Mey Saputri 2022 <i>Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung)</i> <i>Cyberloafing, Kinerja Pegawai. Self Control Sebagai</i> Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada <i>Cyberloafing</i> terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa perilaku <i>Cyberloafing</i> merupakan salah satu tindakan yang nilai negatifnya lebih banyak ketimbang dari segi positifnya. <i>Cyberloafing</i> dianggap mampu menurunkan hasil dari kinerja para pegawai karena bersifat mengganggu. <i>Cyberloafing</i> banyak terjadi dengan alasan mengisi waktu luang atau menghindari rasa bosan yang artinya salah satu perbuatan yang sia-sia
8	<i>Penulis</i> <i>Tahun Penelitian</i> <i>Judul Penelitian</i> <i>Variabel Penelitian</i> <i>Temuan Penelitian</i>	Tonie Narojatna 2024 <i>Pengaruh Budaya Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Kontrol Diri (Self Control) sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Madina Syari'ah)</i> <i>Budaya Kerja, Stres Kerja, Perilaku Cyberloafing, Kontrol Diri (Selfcontrol)</i> Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku cyberloafing karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya Budaya Kerja tidak akan

		berdampak terhadap perilaku Cyberloafing, sebab perilaku ini dikarenakan oleh adanya keinginan dari pribadi masing-masing pegawai
9	<i>Penulis</i>	Yulia Amanah
	<i>Tahun Penelitian</i>	2021
	<i>Judul Penelitian</i>	<i>Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Deli Serdang</i>
	<i>Variabel Penelitian</i>	<i>Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Perilaku Cyberloafing</i>
	<i>Temuan Penelitian</i>	Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing pada pegawai Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Kerja mengharuskan Karyawan untuk menggunakan Fasilitas Kantor sesuai peruntukannya akan dapat mengurangi perilaku Cyberloafing pegawai, olehnya itu pihak manajemen diharapkan untuk menerbitkan aturan dan penerapan saksi yang ketat terhadap pengguna internet dan bukan untuk kepentingan pekerjaan

D. Kerangka Konseptual

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dianalisis dalam Kajian ini, maka kerangka konseptual yang akan dikembangkan dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan

- X->Y : Pengaruh Secara Langsung *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang
- X-> Z : Pengaruh Secara Langsung *Cyberloafing* Terhadap Budaya Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang
- Z ->Y : Pengaruh Secara Budaya Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang
- X->Z ->Y : Pengaruh Secara Tidak Langsung *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Budaya Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang

E. Hipotesis

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

- H₁ = Diduga *Cyberloafing* secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang
- H₂ = Diduga *Cyberloafing* secara langsung berpengaruh terhadap Budaya Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
- H₃ = Diduga Budaya Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.
- H₄ = Diduga *Cyberloafing* setelah dimediasi oleh Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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.

Terkait dengan pemilihan Lokasi Penelitian ini mengambil tempat di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang beralamat di Jl. Jenderal Sukowati No. 40, Maccorawalie, Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang

2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka untuk melakukan penelitian ini selama 3 (Tiga) bulan dimulai dari tahapan perencanaan penelitian, penyebaran kuisioner, pengolahan dan analisis data, yang dijadwalkan pada bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

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 kuisisioner 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 dilakukan 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 *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dimediasi Oleh Budaya Kerja Pada Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang**

2. Penyebaran Angket/Kuesioner.

Penyebaran angket atau kuisisioner menurut Darwin, Muhammad dkk (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 penelitian. 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

Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dimana dari hasil Observasi diketahui bahwa Jumlah Pegawai sebanyak 36 orang

2. Teknik Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel tentunya harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini menggunakan pendekatan PLS (*Partial Least Square*), dan melihat jumlah Sampel yang diajukan pada penelitian ini sebanyak 36 Orang maka menurut Haeir,at.al (2021) bahwa *Rule of Thumb* yang digunakan yakni semua Populasi dijadikan sebagai sampel atau dengan kata lain penelitian ini menggunakan metode Sampel Populasi.

F. Teknik Analisis Data

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

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian yakni Model *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.

Adapun Model Analisis yang digunakan dengan menggunakan Pendekatan *Partial Least Square (PLS)* terdiri dari 3 (Dua) Jenis Pengukuran yakni :

- a. Analisis Statistik Inferensial Melalui Pendekatan *Outer Model* (Model Pengukuran)
- b. Analisis Statistik Inferensial Melalui Pendekatan *Inner Model* (Model Struktural)

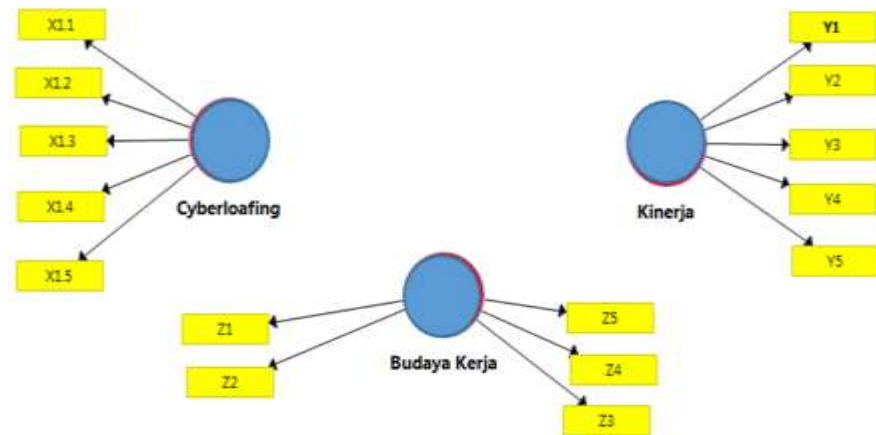
c. Analisis Uji Kecocokan Model

2. Analisis Statistik Inferensial Melalui Pendekatan *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.

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 variabel, olehnya itu jika pada definisi operasional jumlah indikator yang digunakan sebanyak 5 (Lima) poin, maka blok yang ditampilkan semestinya memiliki jumlah yang sama, artinya blok indikator adalah refleksi dari indikator. Model Blok yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 3.1
Perancangan Analisis *Outer Model*



Sementara pengukuran terhadap data penelitian dengan pendekatan *Outer Model* (Model Pengukuran) menurut Ghozali (2021) dapat dilakukan melalui 3 (Tiga) Model Pengukuran yakni Uji Validitas Data melalui Model *Convergent Validity*, dan *Discriminant Validity*, sedangkan untuk mengukur tingkat Realibilitas dilakukan melalui Pendekatan Analisis *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Sementara untuk menguji tentang Kelayakan Variabel dilakukan melalui Analisis *Average Variance Extracted (AVE)*.

Adapun penjelasan dari masing-masing Metode Analisis dengan pendekatan *Outer Model* (Model Pengukuran) dapat diuraikan sebagai berikut

a. Uji Validitas Data

Validitas terhadap Data yang diperoleh dari hasil isian Kusioner dengan menggunakan alat analisis *Partial Last Square* (PLS) dilakukan dengan model pendekatan yakni

1) Analisis dengan Model *Convergent Validity*

Model pengukuran melalui pendekatan Model *Convergent Validity* merupakan metode analisis yang berorientasi model reflektif indikator dan dinilai berdasarkan korelasi antara *item skor/component score* dengan *construct score*. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi dari 0,70 dengan konstruk yang ingin di ukur. Untuk melihat hasil analisis ini dapat dilihat pada Nilai *Outer Loading* masing-masing indikator

2) Analisis dengan Model *Discriminant Validity*

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*.

Suatu Data dapat dinyatakan benar-benar Valid apabila setelah dilakukan *Cross Loadings* yakni membandingkan dengan nilai *Outer Loadings* suatu indikator pada variabel lainnya, dan apabila nilai tersebut lebih tinggi, maka dapat

diyakini bahwa Data yang akan digunakan dalam penelitian benar-benar Valid.

b. Uji Realibilitas Variabel

Pengujian terhadap Tingkat Realibilitas dari sebuah Variabel dapat diketahui melalui hasil analisis melalui model *Average Variance Extracted* (AVE), dimana dari hasil analisis melalui model ini didalamnya akan diperoleh hasil analisis berkaitan dengan Hasil Analisis untuk Nilai *Compesite Reliability* dan *Cronbach Alpha* yang digunakan menguji Tingkat Realibilitas dari masing masing Variabel.

Penjelasan terhadap masing-masing model untuk mengukur Tingkat Realibilitas sebuah Variabel yakni :

1) Analisis Model *Compesite Reliability*

Mengukur Tingkat Realibilitas suatu variabel menurut Ghozali (2021) apabila indikator-indikator yang digunakan pada suatu variabel memiliki Nilai *Compesite Reliability* lebih besar atau sama dengan 0,7

2) Analisis Model *Cronbach Alpha*

Analisis ini digunakan untuk mengukur batas minimum dari Nilai Realibilitas suatu konstruk, dimana menurut Haeir,at.al (2021) bahwa batas minimum suatu konstruk dinyatakan Reliabel apabila Nilai *Cronbach Alphayang* diperoleh lebih besar dari 0.6.

c. Analisis Model *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

Layak Tidaknya suatu Variabel untuk dijadikan sebagai alat analisis dalam sebuah penelitian menurut pandangan dari Haeir,at.al (2021) apabila Nilai model *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0.5.

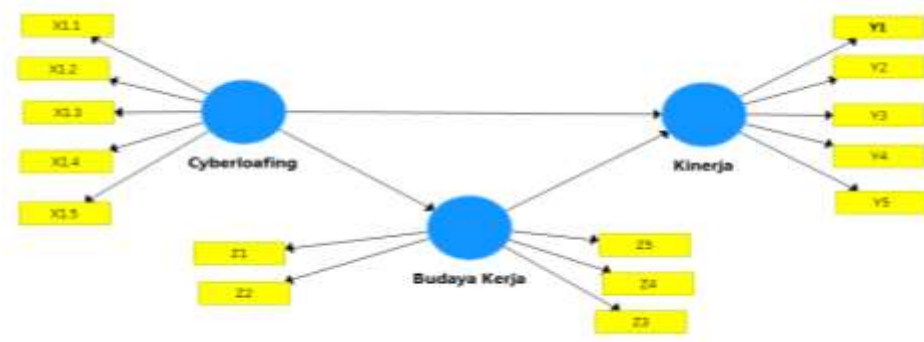
Maksud dari standar tersebut dapat diartikan bahwa indikator atau pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dinyatakan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam sebuah penelitian apabila mampu menjelaskan setiap variabel minimal 50%, sebab jika berada dibawah nilai 0,5 maka dianggap pertanyaan yang diajukan tingkat penjelasannya sangat lemah

3. Analisis Statistik Inferensial Melalui Pendekatan *Inner Model* (Model Struktural)

Analisis melalui pendekatan *Inner Model* atau Model Struktural dilakukandengan 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
Model Sturktural pada Analisis *Inner Model*



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

a. Analisis *Total Effect*

Haeir,at.al (2021) mengemukakan *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 pola hubungan antar konstruk dapat diasumsikan sebagai berikut :

- 1) Jika hasil analisis *Total Effect* antar konstruk diperoleh nilai semakin mendekati +1 maka hubungan antar konstruk semakin kuat atau dapat dikategorikan pola hubungan antara konstruk yang dianalisis memiliki hubungan pengaruh positif,

- 2) 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* (Nilai Koefisien Jalur)

Model Analisis dengan pendekatan *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) merupakan salah satu model analisis dalam *Inner Model* yang digunakan sebagai alat untuk menguji Hipotesis yang diajukan. Sementara untuk menentukan hasil analisis terhadap Hipotesis yang diajukan sangat dipengaruhi oleh Tanda Arah Panah pada alat analisis SmartPLS, sehingga sebuah hipotesis harus disesuaikan dengan tanda arah yang digunakan dalam alat analisis.

Model Analisis dengan pendekatan *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) selain dapat memberikan gambaran terhadap pola hubungan signifikansi antara variabel maka juga dapat dijadikan sebagai alat pendukung untuk mengukur tingkat pengaruh antar variabel apakah bernilai positif atau negatif, sehingga nantinya dapat dibandingkan dengan hasil analisis yang diperoleh dari Nilai Total Effect

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian Hipotesis melalui analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) menurut Yamin, S. (2021) bahwa 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.

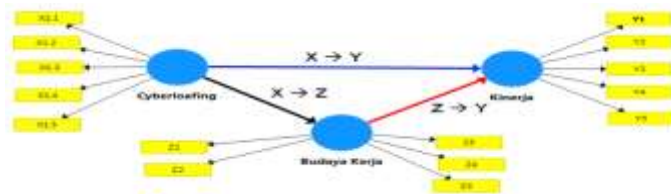
Model Analisis dengan pendekatan *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) menurut Yamin, S. (2021) umumnya menggunakan model hubungan secara langsung atau *Direct Effect*, namun jika sebuah penelitian memiliki Variabel Moderasi atau Intervening, maka pola pendekatan analisis yang dilakukan yakni menggunakan pendekatan *Indirect Effect*, adapun penjelasan dari keduanya yakni :

1) Analisis Inner Model dengan Pendekatan *Direct Effect* (Hubungan Secara Langsung)

Direct effects adalah pengaruh langsung dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel latent endogen. Misalnya pengaruh langsung X terhadap Y, pengaruh langsung X terhadap Z, pengaruh langsung dan pengaruh langsung Z terhadap Y.

Adapun model *Dirrect Effect* yang sering digunakan dalam sebuah penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.3
Analisis Inner Model Pendekatan Dirrect Effect

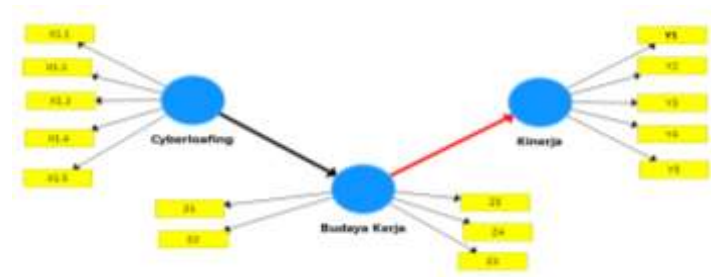


2) Analisis Inner Model dengan Pendekatan *Indirrect Effects*(Hubungan Secara Tidak Langsung)

Indirect effects adalah pengaruh tidak langsung dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel latent endogen melalui sebuah variabel perantara endogen. Pola Hubungan secara tidak langsung dalam sebuah penelitian misalnya pengaruh tidak langsung antara X1 terhadap Y melalui Z atau pengaruh tidak langsung antara X2 terhadap Y melalui Z.

Adapun model *Indirrect Effects (Hubungan Secara Tidak Langsung)* yang sering digunakan dalam sebuah penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 3.4
Analisis *Inner Model Indirect Effects*



c. Pengujian *R Square*.

Pengujian *R Square* pada pengujian Inner Model (Model Struktural), merupakan media melihat sejauh mana Variabel *Independen* dapat menjelaskan Variabel *Dependen*. 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.

Sementara *Adjusted R Square* yang juga menjadi bagian dari hasil analisis dari nilai Determinan (*R Square*) merupakan Nilai Determinan yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error, sehingga dapat dikatakan bahwa *Adjusted R Square* adalah gambaran tentang nilai determinan sesungguhnya dalam menilai kemampuan sebuah konstruk *exogen*

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui tingkat kehandalan masing-masing variabel dari hasil analisis dengan pendekatan Uji Determinan (*R Square*) menurut pandangan Gozali (2021) dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Bahwa tingkat determinan variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan kuat jika memperoleh nilai $0,67 <$,
 - 2) Bahwa tingkat determinan variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan moderat jika memperoleh nilai $0,33 <$
 - 3) Bahwa tingkat determinan variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan dikatakan lemah jika memperoleh nilai $0,19 <$.
- d. Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/ Gabungan (*Fit Test of Combination Model*)

Pendekatan terhadap sebuah penelitian yang menggunakan pendekatan *Partial Last Square* (PLS), terdapat 3 (Tiga) bentuk pengujian dalam mencermati kecocokan model yang dapat digunakan antara lain :

- 1) *Uji Outer Model* (Model Pengukuran),
- 2) *Uji Inner Model* (Model Struktural
- 3) *Fit Test of Combination Model* (Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan).

Menguji tingkat kecocokan model setelah dilakukan *Uji Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Uji Inner Model* (Model Struktural) menurut Gozali (2021) maka bentuk pengujiannya pada sebuah penelitian yang menggunakan pendekatan *Partial Last Square* (PLS) yakni analisis *Fit Test of Combination Model* (Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan).

Uji Kecocokan Model *Goodness of Fit (Gof)* dilakukan untuk menghitung nilai *Goodness of Fit (Gof)* yang diperoleh dari Akar dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dikalikan nilai *R-square*. Persamaan yang sering digunakan untuk menghitung *Goodness of Fit (Gof)* yakni dengan mengukur hasil hasil perhitungan Akar dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dikalikan nilai *R-square*, atau secara umum rumus yang sering digunakan dapat diuraikan sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Nilai average R-Square.

AVE = Nilai Average Variance Extracted (AVE)

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

Tabel 3.1
Interprestasi nilai *Goodness of Fit (GoF)*

Nilai <i>Goodness of Fit (Gof)</i>	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 (2021)

G. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pada kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel dalam penelitian ini dibagi kedalam 3 (Tiga)

kelompok. Dimana Variabel Independen yakni *Cyberloafing*(X), Variabel Endogen yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan adapun variabel Intervening yaitu Budaya Kerja(Z)

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

Definisi Operasional dari Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *Cyberloafing* merupakan istilah untuk menggambarkan karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan di internet, seperti menjelajahi web, menggunakan media sosial, atau memeriksa dan merespons email pribadi.

Indikator yang digunakan pada Variabel *Cyberloafing* merujuk pada pendapat Sulistyan (2020), yang terdiri dari :

a. Dukungan Manajerial

Dukungan terhadap penggunaan internet yang bersifat spesifikasi membuat karyawan salah paham terhadap dukungan manajerial sehingga karyawan menggunakan internet untuk keperluan bisnis dan keperluan pribadi

b. Persepsi Rekan Kerja Mengenai Norma *Cyberloafing*

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

c. Sikap Kerja Karyawan

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

d. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan secara khusus akan dapat mempengaruhi munculnya perilaku Cyberloafing

e. Hasil Yang Diharapkan

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 Mediasi atau Intervening

Variabel mediasi adalah variabel *intervening* menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini terjadi ketika variabel independen memengaruhi variabel mediasi, yang selanjutnya memengaruhi variabel dependen.

Variabel Intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (Z) yaitu norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan berperilaku yang diterapkan di dalam organisasi, atau sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota dan membedakan dengan organisasi lainnya.

Indikator yang digunakan merujuk pada pendapat Luthans, et.al (2021), yang terdiri dari :

- a. *Observed Behavioral Regularities* (Aturan Perilaku Yang Harus Dipatuhi)
- b. *Norms* (Norma-Norma) yang merupakan standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant Values* (Nilai-Nilai yang Dijadikan Pedoman) yang merupakan nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan untuk dapat dipedomani oleh semua orang dalam organisasi
- d. *Philosophy* (Falsafah atau Motto Perusahaan) merupakan sebuah bentuk kebijakan dalam sebuah organisasi yang berpedoman pada semboyan atau motto sebagai filosofi untuk mencapai tujuan.
- e. *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 memperlakukan dirinya dan orang lain.

3. Variabel Terikat atau Variabel Dependen

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang (Y) yang dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dari hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Indikator yang digunakan pada Kinerja merujuk pada pendapat Hariandja, M. T. (2020), yang terdiri dari :

- 6) Kualitas Kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjamaasa, loyalitas dan partisipasi Pegawai.
- 7) Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka.
- 8) Ketetapan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, atau dapat pula dikatakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan,
- 9) Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaraannya

- 10) Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu Pegawai 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 Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Kantor pelayanan perizinan terpadu (KP2T) Kabupaten Pinrang berdiri berdasarkan **Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 3 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) Kabupaten Pinrang Tanggal 4 Juni 2010**. Bupati Pinrang melakukan pengisian jabatan struktural dan melantik Dra. Hj. A. Nurhayati Tamma, M.Si Sebagai kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu.

Melalui peraturan Bupati Pinrang Nomor 11 Tahun 2010 tentang pelaksanaan peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 3 Tahun 2010 tentang organisasi dan tata kerja kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) Kabupaten Pinrang. Bupati Pinrang melakukan pendelegasian kewenangan 36 perizinan. Sejak tanggal 1 juli 2010, KP2T resmi menyelenggarakan pelayanan perizinan dan di diresmikan pembukaanya oleh Bapak Bupati Pinrang H. A. Aslam Patonangi, SH., M.Si

Seiring dengan perkembangan pelayanan perizinan dan iklim investasi, maka pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang melakukan penguatan kelembagaan melalui pembentukan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BP2TPM) Kabupaten

Pinrang berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pinrang Nomor 24 Tahun 2011 dan melaksanakan 76 jenis pelayanan perizinan usaha dan 32 jenis pelayanan perizinan non usaha berdasarkan peraturan Bupati Pinrang Nomor 17 tahun 2012.

Memasuki tahun ketiga penyelenggaraan PTSP, BP2TPM melakukan penyederhanaan jumlah perizinan dengan memaksimalkan pelayanan modal. Sejak tanggal 3 Januari 2013, BP2TPM melaksanakan kewenangan 7 jenis izin usaha, 8 jenis perizinan penanaman modal dan 5 jenis Non Perizinan Penanaman Modal.

Berdasarkan kebijakan Pemerintah Pusat (UU Nomor 23 Tahun 2014) maka sejak 1 Januari 2016 Pemerintah Kabupaten Pinrang sekali lagi melakukan penyederhanaan jumlah Perizinan menjadi : (1) 6 jenis usaha (2) 6 jenis perizinan Non Usaha (3) 8 Jenis Perizinan Penanaman Modal, dan (4) Jenis Non Perizinan Penanaman Modal.

Ditahun ketujuh Penyelenggaraan PTSP, BP2TPM berubah status kelembagaan menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan mendapatkan pelimpahan kewenangan perizinan menjadi 12 jenis perizinan dan non perizinan penanaman modal berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 1 tahun 2017.

Memasuki usia yang kedelapan tahun DPMPTSP mendapatkan tambahan pelimpahan kewenangan dibidang kesehatan berdasarkan peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2018, dan memasuki awal September

Bupati Pinrang Irwan Hamid melantik Andi Mirani, AP.,M.Si sebagai kepala DPMPTSP yang baru menggantikan pejabat sebelumnya.

Adanya peraturan Pemerintah nomro 24 tahun 2018 tentang pelayanan perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik mengharuskan setiap pelayanan berusaha didaftarkan melalui online single submission maka perlu kiranya merevisi pelimpahan kewenangan perizinan selam ini. Untuk menyesuaikan dengan penerapan OSS maka lahirlah peraturan Bupati Nomor 38 tahun 2019 tentang Pelimpahan kewenangan perizinan dan non perizinan kepada Kepala PTSP Kabupaten Pinrang. Untuk pelayanan perizinan yang didelegasikan oleh DPMPTSP maka diterapkan Sistem Informasi dan Aplikasi Perizinan Berbasis Online Single Submission (SIAP BOSS) dengan system tanda tangan elektronik.

B. isi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

1. Visi

Terwujudnya kualitas pelayanan dalam menciptakan iklim penanaman modal yang berdaya saing dan antraktif untuk pertumbuhan ekonomi daerah.

2. Misi

1. Memantapkan system dan tata kelola pelayanan perizinan
2. Menjaga Harmonisasi dan koordinasi kebijakan pelayanan penanaman modal

3. Mengembangkan daya tarik dan minat penanaman modal

C. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Jumlah Responden

Mengukur tingkat pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Berdasarkan data kepegawaian diperoleh bahwa Total Aparatur Sipil Negara (ASN), atau seluruh personil yang tergolong Pegawai Negeri dan juga Tenaga Honorer pada instansi ini yakni sebanyak 36 orang, sehingga berdasar pada data tersebut maka prasyarat untuk penelitian dengan pendekatan PLS dapat dilakukan dengan jumlah Populasi tersebut..

2. Karakteristik Responden

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

Tabel 5.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	15	41.7
	Perempuan	21	58.3
Umur	21-30 Tahun	2	5.6
	31-40 Tahun	4	11.1
	41-50 Tahun	25	69.4
	51 Tahun Keatas	5	13.9

Jenjang Pendidikan	SMA/SMK	8	22.2
	S1	16	44.4
	S2	11	30.6
	S3	1	2.8
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	12	33.4
	5,1 – 7 Tahun	16	44.4
	7 Tahun Keatas	8	22.2
	Total Pegawai	36	100.0

Sumber : Diolah dari Data Penelitian

Hasil analisis terhadap koisioner 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 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada dalam lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang karena sifat kegiatannya lebih banyak bersifat Administratif, maka dari kondisi tersebut dapat dilihat Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jenis kelamin Perempuan lebih dominan dibanding dengan mereka yang berjenis kelamin Laki-Laki. Sesuai karakteristik untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat administrative, maka tentu dibutuhkan ketelatenan dan kejelian didalamnya, sehingga menjadi sangat wajar jika Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Instansi ini didominasi kaum Perempuan

Terhadap Usia dari Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, rentang tertinggi berada pada Usia antara 41-50 Tahun, dan

jika dihubungkan dengan masa kerja dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di instansi ini, dimana rata-rata telah bekerja diatas 4 (Empat) Tahun, maka tingkat kedewasaan dan Pengalaman Kerja yang memadai adalah hal yang sangat penting, karena instansi ini dapat dikatakan selalu berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga dibutuhkan karakter tersendiri.

Jenjang pendidikan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dapat dikatakan sangat memadai, walaupun terdapat 8 (Delapan) orang yang tingkat pendidikannya masih setingkat SMA atau sederajat, akan tetapi sesuai informasi dari Bagian Kepegawaian bahwa mereka adalah Staff dengan Status Tenaga Honorer dan sementara dalam tahap penyelesaian Studi di beberapa Perguruan Tinggi.

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

1. Uji *Outer Model* (Model Pengukuran)

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 untuk 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 Ghazali, 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 *Outer Loadings* pada Metode *Convergent Validity*

	Cyberloafing (X)	Kinerja Pegawai-(Y)	Budaya Kerja (Z)
X1 - X1	0.742 - 0.896		
Y1 - Y5		0.746 - 0.853	
Z1 - Z5			0.745 - 0.851

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 Model 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 **0,742 hingga 0,896**. Atau dapat dikategorikan memiliki **Tingkat Validitas Tinggi**.

Pernyataan ini merujuk pada pandangan dari Ghazali (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. Metode *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

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
Analisis Cross Loadings pada Metode Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

	Cyberloafing (X)	Kinerja Pegawai-(Y)	Budaya Kerja (Z)
X1 - X1	0.742 - 0.896	0.515 - 0.716	0.665 - 0.775
Y1 - Y5	0.512 - 0.605	0.746 - 0.853	0.540 - 0.683
Z1 - Z5	0.588 - 0.800	0.574 - 0.780	0.745 - 0.851

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Hasil analisis *Cross Loadings* pada Metode *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.3 membuktikan bahwa hasil analisis pada Model *Outer Loadings* tingkat Validitasnya dapat dipertanggung jawabkan, dimana nilai *Cross Loadings* dari setiap indikator lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai indikator tersebut pada variabel lainnya.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

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 Ghozali (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 *Compesite 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 Alphayang* 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*, *Compesite Reliability* dan Nilai dari *Average Variance Extracted*-(AVE) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.4

Model Average Variance Extracted-(AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Cyberloafing	0,894	0,896	0,923	0,705
Kinerja	0,855	0,860	0,896	0,634
Budaya Kerja	0,881	0,884	0,914	0,680

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Hasil analisis yang dituangkan pada Tabel 5.4 adalah sebuah penggambaran terhadap Tingkat Realibilitas, Kehandalan 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

Semua Variabel dapat dinyatakan Realibel, karena indikator-indikator pembentuk dari masing-masing variabel memiliki nilai *Compesite Reliability* antara **0.896 hingga 0,923** yang artinya lebih besar dari 0,7, atau dengan kata lain telah layak dijadikan sebagai alat analisis sebagaimana disyaratkan dalam pengujian ini.

2) Batas Minimum Tingkat Realibilitas Variabel

Mengukur batas minimum tingkat realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari hasil analisis *Cronbach's Alpha*, dan hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa semua variabel berada diatas batas minimum tingkat realibilitas dengan range

nilai yang diperoleh antara **0,855 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 **0.634 hingga 0,705**, artinya bahwa semua indikator mampu menjelaskan setiap konstruk atau variabel lebih dari **63,4% hingga 70.5%**. 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)

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

Total Effect menurut pandangan dari Haeir, et.al (2021) adalah salah satu bentuk analisis pada pendekatan *Partial Last Aquare* (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 ke negatif.

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 Kerja (Z)
Cyberloafing	0,860	0,713
Budaya Kerja	0,637	

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

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

- 1) Pola hubungan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0.860**. hal ini dapat diartikan jika *Cyberloafing* mengalami kenaikan satu satuan unit maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar **86,0%**. Hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa kecenderungan pola hubungan antara *Cyberloafing* dengan Kinerja Pegawai bersifat positif
- 2) Pola hubungan *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja diperoleh hasil sebesar **0.713**, maka dapat diartikan jika

Cyberloafing mengalami kenaikan satu satuan unit maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerjajuga akan mengalami peningkatan sebesar **43.5%**.

Hasil analisis *Total Effect* juga menunjukkan bahwa kecenderungan pola hubunganantara *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerjabersifat positif.

- 3) Pola hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0,637**, maka dapat diartikan jika Budaya Kerja mengalami kenailan satu satuan unit maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar **63.7%**.

Hasil analisis *Total Effect* juga menunjukkan bahwa kecenderungan pola hubungan antara Budaya Kerja 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 Kooefisien Jalur) untuk melihat hubungan pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung dari masing-masing variabel, didasarkan pada Hipotesis yang diajukan dalam sebuah penelitian.

Terdapat 2 (Dua) pola pendekatan Model *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Kooefisien Jalur) yang akan digunakan

yakni Pendekatan Analisis dengan Model *Direct Effect* atau biasa pula disebut dengan pola hubungan pengaruh secara langsung dan Model *Indirect Effect* atau pola hubungan pengaruh secara tidak langsung, dimana salah satu variabel berfungsi sebagai pemediasi atau intervening.

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.

Merujuk pada Rumusan Masalah yang selanjutnya menjadi acuan dalam pengajuan Hipotesis, diketahui bahwa Model Analisis yang akan dilakukan menggunakan 2 (Dua) Model Pendekatan, maka analisis dari keduanya dapat diuraikan sebagai berikut

1) Uji Hipotesis dengan Model Pendekatan *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung).

Uji Hipotesis dengan Pendekatan *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) dalam sebuah penelitian yakni melihat sejauh mana hubungan pengaruh antara Variabel Independen yakni *Cyberloafing* dan Variabel Mediasi yakni Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, maka hasil analisis *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) pada Model *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Kooefisien Jalur) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.6
Dirrect Effect (Hubungan Langsung) pada Model Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Cyberloafing -> Kinerja Pegawai	0,165	0,156	0,182	0,904	0,366
Cyberloafing -> Budaya Kerja	0,860	0,867	0,038	22,880	0,000
Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0,637	0,651	0,167	3,812	0,000

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 :

- a) ***H₁ : Diduga bahwa Cyberloafing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang***

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil analisis pada Tabel 5.6 untuk T Statistik = **0.904** atau lebih kecil dari Nilai T Tabel = **1,96**, sehingga pernyataan untuk hasil analisis ini adalah *Cyberloafing* memiliki pola hubungan positif namun tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Terhadap tingkat signifikansi pengaruh dari pola hubungan pengaruh antara *Cyberloafing* Terhadap

Kinerja Pegawai diperoleh nilai P Value sebesar **0,366** atau lebih kecil dari **Nilai Sign (α) = 0.05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* secara signifikan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* memiliki pola hubungan positif namun secara signifikan tidak terhadap Kinerja Pegawai atau dengan kata lain Hipotesis yang diajukan diterima

b) H₂ : Diduga bahwa *Cyberloafing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja, untuk Nilai T- Statistik = **22.880** atau dapat dikatakan lebih besar dari Nilai T Tabel = **1,96**, sehingga pernyataan yang dapat diambil adalah *Cyberloafing* memiliki pola hubungan pengaruh yang positif terhadap Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang

Sementara untuk tingkat signifikansi pengaruh antara variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai P Value yang diperoleh adalah **0,000** atau lebih kecil dari nilai

Sign (α) = 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Cyberloafing* secara signifikan memberikan pengaruh terhadap Budaya Kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis tersebut adalah *Cyberloafing* memiliki arah hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Kerja atau dengan kata lain Hipotesis yang diajukan diterima

c) **H₃ : Diduga bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang**

Hasil analisis sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa Nilai T. Statistik dari pola hubungan pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai yakni **3.812** atau lebih besar dari Nilai T Tabel = **1.96**, sedangkan untuk Nilai P. Value sebagai dasar untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh antara variabel yang dihipotesiskan adalah **0.000**, atau lebih kecil dari Nilai Sign (α) = 0.05.

Sehingga dari kedua analisis tersebut dapat disimpulkan Budaya Kerja memiliki arah hubungan yang positif dan secara signifikan berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai, atau dengan kata lain bahwa Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

c. Uji Hipotesis dengan Model Pendekatan *Indirect Effect* (Hubungan Tidak Langsung).

Dasar pengambilan keputusan terhadap model *Indirect Effect* (Hubungan Tidak Langsung) tidak berbeda dengan dasar yang digunakan pada model *Direct Effect* (Hubungan Langsung). Adapun hasil analisis melalui Uji *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) dengan pola *Indirect Effect* (Hubungan Tidak Langsung) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.7
Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur) Model Pendekatan Indirect Effect (Hubungan Tidak Langsung).

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Cyberloafing -> Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0,548	0,565	0,151	3,623	0,000

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Hasil analisis sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.7 terhadap model *Indirect Effect* (Hubungan Tidak Langsung) antara *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Budaya Kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, maka kesimpulan terhadap hasil analisis *Indirect Effect* tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

H₄ : Diduga Budaya Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Hasil analisis hubungan pengaruh antara variabel *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dapat diuraikan bahwa Nilai T Statistik yang diperoleh adalah **3.623**, sedangkan untuk Nilai P. Value dari pola hubungan tersebut yakni **0.000**.

Kesimpulan terhadap hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa Nilai T Statistik = **3.623** lebih besar dari Nilai T Tabel = 1.96 artinya *Cyberloafing* ketika di mediasi oleh Budaya Kerja memiliki pola hubungan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai

Sementara untuk mengukur Tingkat Signifikansi terhadap hubungan pengaruh dari variabel yang diteliti, maka dapat dinyatakan bahwa *Cyberloafing* ketika di mediasi oleh Budaya Kerja secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Sehingga dari hasil analisis tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa *Cyberloafing* setelah dimediasi oleh Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang

d. Uji 'R Square(Uji Determinan)

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui Tingkat Determinan atau hubungan korelasi antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependennya yakni :

- 1) Tingkat Determinan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependendapat 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 5.8
Uji R Square (R^2)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,614	0,590
Budaya Kerja (Z)	0,740	0,732

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Berdasar pada hasil yang diperoleh pada Tabel 5,8 berkaitan dengan Uji *R Square* (R^2), dimana terdapat 2 (Dua) Variabel Dependen yang dijadikan sebagai objek hubungan pengaruh, sehingga penjelasan dari masing-masing pola hubungan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) **Determinan atau Korelasi Hubungan antara *Cyber Loafing* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Analisis pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa Tingkat Determinan atau Korelasi Hubungan *Cyberloafing* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar **0.614**, artinya bahwa kemampuan dari Variabel Independen dan Variabel Mediasi dalam menjelaskan hubungan pengaruh dengan Variabel Dependen yakni sebesar **61.4%**. Sementara jika dilihat dari Nilai *Adjusted R Square* bahwa nilai korelasi hubungan secara murni antara masing-masing variabel yakni sebesar **0.590** atau **59.0%**. Hasil pengukuran ini menunjukkan bahwa Variabel *Cyberloafing* dan Budaya Kerja mampu menjelaskan korelasi hubungan dengan Kinerja sebesar **61.4%** atau **59,0%**, sementara **38,6%** atau **41,0%** dijelaskan oleh Variabel lainnya yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Mengukur tingkat kekuatan atau kehandalan dari variabel Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, jika diukur berdasarkan pernyataan yang diuraikan oleh Ghazali (2021) maka hubungan pengaruhnya dapat dikatakan **Moderat** sebab nilai *R Square* (R^2) yang diperoleh lebih besar dari 0,36.

2) **Determinan atau Korelasi Hubungan antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Nilai Determinan yang ditunjukkan oleh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yakni sebesar **0.740**, hasil tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan dari variabel Budaya Kerja untuk menjelaskan pola hubungan dengan Kinerja Pegawai yakni **74.0%**. Sementara untuk nilai korelasi yang sebenarnya antara variabel Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai sebagaimana hasil analisis *Adjusted R Square* yakni sebesar **0.732 atau 73.2%**.

Pandangan Ghozali (2019) menyatakan bahwa jika nilai Determinan dari suatu variabel Independen lebih besar dari **0,67**, maka dapat dikatakan bahwa Tingkat kehandalan dari Budaya dan Komitmen Organisasi untuk menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* untuk dapat dikategorikan **Kuat** karena nilai *R Square* (R^2) yang diperoleh adalah **0.740** atau dapat dikatakan lebih besar dari 0,67.

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

Menguji tingkat kecocokan model dengan pendekatan *Goodness of Fit (GoF)* maka pengujiannya dilakukan 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 R-Square.

AVE = Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Penjelasan terhadap Uji Kecocokan untuk pola hubungan Langsung dan Tidak Langsung dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Uji Kecocokan Model dengan Metode *Goodness of Fit (GoF)* pada Analisis *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)

Perhitungan dengan menggunakan Metode *Goodness of Fit (GoF)* pada Analisis *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) Variabel Independen terhadap Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.9
Hasil Pengukuran *Goodness of Fit (GoF)* Analisis *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) Variabel (X-Z) Terhadap Vaiabel (Y)

	AVE	R^2	$\Sigma = (AVE \times R^2)$	$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$	Kriteria
Cyberloafing (X)	0,705	0,614	0.433	0.658	Kuat
Budaya Kerja (X1)	0,680	0,614	0.418	0.646	Kuat

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Hasil Uji *Goodness of Fit (GoF)* antar variabel dalam penelitian dapat dikatakan bahwa nilai yang diperoleh adalah **0.646** dan **0.658** atau sesuai dengan standar tingkat Kecocokan Model atau *Goodness of Fit (GoF)* menurut Ghozali (2021) dimana jika Nilai GoF lebih besar dari Nilai

0.36 maka tingkat Kecocokan model yang diterapkan dianggap **Sangat Kuat**, hal ini dapat diartikan bahwa Tingkat Kecocokan terhadap keseluruhan Model yakni Uji *Outer Model* dan Uji *Inner Model* yang digunakan dalam penelitian memiliki kecocokan yang **Sangat Kuat**.

2) Uji Kecocokan Model dengan Metode *Goodness of Fit* (GoF) pada Analisis *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) Variabel Independen (Z) terhadap Variabel Dependen (Y)

Hasil perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) pada Analisis Hubungan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Z) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.10
Hasil Pengukuran *Goodness of Fit* (GoF) Analisis *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung) Variabel (X) Terhadap Variabel (Z)

	AVE	R ²	$\Sigma = (AVE \times R^2)$	$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$	Kriteria
Cyberloafing (X)	0.717	0.690	0.495	0.703	Kuat

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Pengujian Kecocokan Model dalam melakukan analisis terhadap pola hubungan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Z) dapat dikatakan bahwa nilai yang diperoleh yakni berkisar **0.717** atau sesuai dengan standar tingkat Kecocokan Model atau *Goodness of Fit* (GoF) menurut Ghozali (2021) dimana jika Nilai GoF lebih besar dari Nilai **0.36** maka tingkat Kecocokan model yang diterapkan dianggap **Sangat Kuat**, hal ini dapat diartikan bahwa Tingkat Kecocokan terhadap keseluruhan Model

yakni Uji *Outer Model* dan Uji *Inner Model* yang digunakan dalam penelitian memiliki kecocokan yang **Sangat Kuat**.

C. Pembahasan.

1. ***Cyberloafing memiliki Pola Hubungan Positif namun Secara Signifikan Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.***

Hubungan Pengaruh antara *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai dianggap tidak memiliki dampak yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen pada Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dianggap mampu meredam timbulnya Perilaku yang memanfaatkan fasilitas jaringan internet tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, selain itu para pegawai juga menyadari bahwa aktivitas kerja mereka akan terganggu jika terdapat seseorang memanfaatkan jaringan internet yang tidak memiliki hubungan dengan rutinitas kerja di instansi ini.

Hasil analisis yang diperoleh tersebut pada dasarnya sejalan dengan penelitian dari Abid Muhtarom (2021) bahwa semakin rendah perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh seorang pegawai, maka tingkat kinerja mereka akan semakin meningkat, dan juga oleh Wulandari Mey Saputri (2022) bahwa terdapat dampak negatif dari perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja seorang pegawai, sebab secara tidak langsung dapat menurunkan porsi kerja mereka serta dengan sadar menyalah gunakan kebijakan manajemen terhadap

penggunaan Internet yang disiapkan untuk mendukung kelancaran pekerjaan.

Berbeda pernyataan yang dikemukakan oleh Anton Budiman (2023) bahwa perilaku *Cyberloafing* secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal yang dicermati bahwa perilaku *Cyberloafing* dapat menjadi sebuah sarana bagi seorang pegawai untuk melepaskan stress kerja akibat beratnya beban kerja yang dirasakan, walaupun juga diakui bahwa perilaku ini jika intensitasnya tinggi tentu akan menghambat kinerja seseorang.

Pengaruh *Cyberloafing* yang secara signifikan tidak memiliki dampak pada Kinerja Pegawai khususnya pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, walaupun mereka dalam artian dapat memanfaatkan fasilitas kantor dan telah mendapatkan kebijakan manajemen untuk menggunakan internet, akan tetapi hal tersebut menjadi sulit untuk dilakukan karena intensitas kerja mereka cukup tinggi, dan jika mereka menggunakan fasilitas itu untuk berselancar di dunia maya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, maka secara otomatis kuantitas pekerjaan akan sulit tercapai dan bahkan dapat menimbulkan penumpukan atau terhadampatnya pelayanan.

Munculnya kondisi semacam ini tidaklah diinginkan oleh setiap karyawan karena akan menjadi beban kerja dan bahkan dapat mengganggu waktu istirahat mereka, dimana semestinya mereka

sudah harus berkumpul bersama keluarga akhirnya menjadi terhambat karena adanya pelayanan yang tertunda, olehnya itu dalam hasil analisis ini menjadi salah satu faktor sehingga Perilaku *Cyberloafing* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. ***Cyberloafing memiliki Pola Hubungan Positif dan Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.***

Tanggapan yang diberikan oleh seluruh responden terhadap pengaruh atau dampak yang ditimbulkan oleh perilaku *Cyberloafing* pada Budaya Kerja, maka dari hasil analisis melihat bahwa perilaku ini jika pegawai melakukannya secara intensitas maka Budaya Kerja Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang pasti akan terganggu, dan nilai pengaruhnya sangatlah besar, seperti kuantitas pelayanan akan berkurang, kualitas pelayanan juga menjadi rendah.

Tentunya dengan kondisi pelayanan yang rendah, maka akan memberikan dampak penilaian terhadap Kinerja seseorang, dan hal ini sangat bertentangan dengan maksud serta keinginan dari aturan kepegawaian, begitupula dengan harapan yang dituangkan oleh Parman (2022) bahwa seorang pegawai selalu diharapkan untuk mampu meningkatkan kinerjanya tidak pada satu masa saja, namun kinerja ini harus dilakukan secara terus menerus.

Kajian tentang pengaruh dari *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja secara spesifik belum banyak yang melakukan analisis terhadap hal ini, namun jika dikaitkan dengan makna dari *Cyberloafing* sendiri sebagaimana dikemukakan 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.

Kemudian makna tersebut dihubungkan dengan makna dari Budaya Kerja sendiri dimana menurut pandangan Seriwati Ginting (2023) bahwa budaya kerja adalah norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan berperilaku yang diterapkan di dalam organisasi, maka dari kedua pemaknaan tersebut dapat dilihat jika *Cyberloafing* menjadi intens dalam pada diri seorang pegawai maka secara langsung atau tidak langsung dapat merusak nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dalam sebuah organisasi, sebab perilaku *Cyberloafing* ini mengakibatkan seorang tidak menjadi peduli pada lingkungannya.

Terdapat dua pandangan berbeda dalam melihat konteks ini dimana menurut pandangan dari Tonie Narojatna (2024) bahwa keberadaan Budaya Kerja justeru tidak dapat mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* sebab sangat berkaitan dengan kesadaran dan juga keinginan dari seorang pribadi secara personal, artinya Budaya

Kerja hanya mampu menjadi filter agar pengaruh dari *Cyberloafing* tidak menghambat kinerja seorang pegawai.

Sementara dalam penelitian Yulia Amanah (2021) melihat bahwa keberadaan dari Budaya Kerja yang berisikan nilai-nilai kebiasaan dan bahkan sebahagian organisasi telah menjadikan sebuah Budaya Kerja sebagai aturan tidak tertulis, dianggap menjadi salah satu faktor yang dapat meredam timbulnya perilaku *Cyberloafing*, seperti yang terjadi di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, bahwa untuk meredam pengaruh yang sangat besar dari perilaku *Cyberloafing* maka penyadaran yang diberikan kepada pegawai bahwa hal tersebut dampaknya akan kembali kepada diri mereka sendiri.

Sebagaimana dikemukakan oleh Abid Muhtarom (2021) bahwa Perilaku *Cyberloafing* memiliki dampak negatif terhadap Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan, dan penilaiannya akan kembali pada diri seorang pegawai, bahwa kinerja adalah alat ukur terhadap prestasi kerja mereka, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk dapat mengurangi terjadinya perilaku *Cyberloafing* di sebuah organisasi.

3. ***Budaya Kerja memiliki Pola Hubungan Positif dan Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.***

Budaya Kerja selama ini telah menjadi ciri tersendiri dari sebuah organisasi, artinya bahwa setiap organisasi memiliki

kebiasaan atau pola kerja yang dibangun secara tidak langsung oleh para pegawai. Hasil analisis dalam penelitian ini melihat bahwa Pengaruh dari Budaya Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja seorang Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan pandangan dari Yana Rosdiana (2023) bahwa melalui Budaya Kerja yang kuat maka sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hanya saja untuk dapat meningkatkan peran dari Budaya Kerja yang telah terbangun diantara pegawai harus pula didukung oleh kebijakan dari pihak manajemen, sebab melalui perhatian terhadap budaya yang dilakukan ditingkat bawah akan semakin kuat jika dibarengi oleh perhatian dan penghargaan dari pihak atasan atau manajemen organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut May Nanda Hadinata (2024) juga mengemukakan bahwa Budaya Kerja walaupun dikategorikan sebagai salah satu faktor penunjang untuk dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai akan tetapi pengaruhnya sangat besar terhadap Kinerja mereka, sebab didalam Budaya Kerja terdapat nilai-nilai yang dapat memberikan kenyamanan kepada seorang pegawai dalam bekerja.

Kondisi inilah yang ditampakkan pada pola kebiasaan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dimana Budaya Kerja yang terbangun adalah sifat

kebersamaan, artinya semua pekerjaan tidak dipandang sebagai tanggung jawab personal saja, akan tetapi menjadi tanggung jawab bersama untuk menyelesaikannya jika terjadi hambatan didalamnya. Wujud kebersamaan tersebut tidak hanya nampak pada saat menyelesaikan sebuah problematika dalam pekerjaan namun terlihat pula beberapa bentuk kebersamaan pada hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga dengan kebiasaan seperti ini kenyamanan dalam bekerja selalu terbangun dan tentunya akan berdampak pada kinerja mereka,

Doni Marlius (2023) juga mengemukakan hal serupa, dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Seorang Pegawai, namun dalam penjelasannya dikemukakan bahwa pengaruh yang dimaksudkan terkait dengan pengembangan diri, artinya Budaya Kerja tidak dapat menghalangi seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam hal Karir dan Jabatan, justeru dalam penelitian ini melihat bahwa melalui aspek-aspek yang ada dalam BUdaya Kerja semakin mendorong seseorang untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik.

Pernyataan ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Ivan Funnani (2022) bahwa Budaya Kerja secara tidak langsung memiliki dampak terhadap Kinerja seorang Pegawai, artinya semakin baik sebuah Budaya Kerja, maka produktivitas pegawai akan menjadi semakin baik, dan walaupun Budaya Kerja dianggap kurang

baik, tentunya hanya akan memberikan pengaruh pada persoalan tidak terlaksananya beberapa nilai dan secara signifikan tidak berdampak kepada kinerja. Seorang Pegawai.

Pemaknaannya dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja yang baik dalam lingkup sebuah organisasi, jika mampu untuk membangun aspek-aspek yang menjadi indikator dari sebuah Budaya Kerja, maka pencapaian Kinerja juga akan semakin baik, sebab secara tidak langsung aspek-aspek dalam Budaya Kerja lebih mengarah kepada perbaikan secara personal seorang pegawai.

Rusmin dan Yadi (2023) mempertegas hal itu bahwa Aspek-Aspek dalam Budaya Kerja pada dasarnya memuat berbagai hal yang dapat mendorong seorang pegawai untuk dapat mengembangkan dirinya, sebab jika aspek-aspek Budaya ini mampu terbangun secara baik dalam diri seorang pegawai maka pengembangan karir mereka secara tidak langsung juga dapat dipengaruhi, justeru Budaya Kerja menjadi sebuah aspek untuk mendorong seseorang menjadi lebih baik, dengan tidak ada sama sekali unsur didalamnya memiliki makna menghalangi.

4. ***Cyberloafing memiliki pola hubungan Positif dan secara signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai setelah di Mediasi oleh Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang***

Memandang tentang *Cyberloafing* jika dimaknai secara lebih jauh tidak mesti harus dipandang sebagai hal yang selalu bersifat negatif, bahkan terdapat beberapa dampak positif yang dapat

digunakan dalam menunjang pekerjaan. Made Agus Mahendra (2022) dalam kajiannya mengemukakan bahwa salah satu dampak dari perilaku *Cyberloafing* yakni meningkatnya kemampuan seorang pegawai dalam memperoleh akses informasi secara cepat dan mudah.

Anton Budiman (2023) juga mengatakan bahwa perilaku *Cyberloafing* menjadi sebuah permasalahan jika dilakukan secara intens, namun jika perilaku ini hanya dilakukan untuk sekedar sebagai sarana menghibur diri dan juga menggunakan fasilitas pribadi, maka justru dapat dikatakan dapat mendukung atas Kinerja seorang Pegawai yang tentunya selalu membutuhkan sarana pelepas stress dengan tidak perlu meninggalkan tempat kerjanya.

Menghindari agar intensitas *Cyberloafing* tidak menjadi sesuatu yang dapat menghambat pekerjaan, maka peran dari Budaya Kerja menjadi salah satu alternatifnya, artinya dengan meningkatkan peran dari nilai-nilai kebiasaan yang terbangun di sebuah organisasi maka hal tersebut akan menjadi penetrasi terhadap perilaku *Cyberloafing* dari seorang pegawai. Sebab menurut pandangan dari Tonie Narojatna (2024) bahwa timbulnya perilaku ini lebih dominan karena keinginan pribadi seseorang, sehingga pendekatannyapun harus dilakukan dengan nilai-nilai moral yang ada dalam budaya kerja.

Pandangan-pandangan tersebut telah sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, dimana dilihat bahwa Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang mampu memediasi pengaruh dari *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai, artinya peran dari Budaya Kerja berusaha untuk menekan terjadinya dampak negatif dari Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai, walaupun selama ini hal tersebut belum terjadi, akan tetapi perkembangan kedepan yang menjadi perhatian mereka, terlebih lagi situasi kerja mereka secara umum selalu berinteraksi dengan penggunaan internet, dan godaan untuk *Cyberloafing* juga sangat tinggi.

Peran Budaya Kerja dengan aspek-aspek yang ada didalamnya sebagaimana dikemukakan oleh Rusmin dan Yadi (2023) dalam penelitiannya lebih kepada pengembangan diri dari seorang pegawai secara personal dengan memanfaatkan kondisi bilateral diorganisasi, artinya semakin baik budaya kerja maka pengembangan diri seorang pegawai akan semakin meningkat.

Parman (2020) juga menekankan hal yang sama bahwa membangun kualitas seorang pegawai semestinya dilakukan secara berkelanjutan, olehnya itu peran dari semua aspek harus mampu diberdayakan dengan sebaik-baiknya, seperti halnya dengan perilaku *Cyberloafing* tentunya hal yang perlu dilihat adalah bagaiman hal ini tidak berkembang menjadi sesuatu yang negatif

akan tetapi dapat dimanfaatkan untuk pekerjaan, maka dari itu peran budaya menjadi salah satu unsur yang dianggap paling tepat menjadi penetrasi

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dimediasi Budaya Kerja Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayann Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. *Cyberloafing* memiliki Pola Hubungan Positif namun Secara Signifikan Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dianggap mampu meredam timbulnya perilaku yang memanfaatkan fasilitas jaringan internet tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. *Cyberloafing* memiliki Pola Hubungan Positif dan Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. hasil analisis melihat bahwa perilaku ini jika pegawai melakukannya secara intensitas maka Budaya Kerja Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang pasti akan terganggu, dan nilai pengaruhnya sangatlah besar, seperti

kuantitas pelayanan akan berkurang, kualitas pelayanan juga menjadi rendah.

3. Budaya Kerja memiliki Pola Hubungan Positif dan Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. artinya semua pekerjaan tidak dipandang sebagai tanggung jawab personal saja, akan tetapi menjadi tanggung jawab bersama untuk menyelesaikannya jika terjadi hambatan didalamnya. Wujud kebersamaan tersebut tidak hanya nampak pada saat menyelesaikan sebuah problematika dalam pekerjaan namun terlihat pula beberapa bentuk kebersamaan pada hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
4. Cyberloafing memiliki pola hubungan Positif dan secara signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai setelah di Mediasi oleh Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Artinya dengan meningkatkan peran dari nilai-nilai kebiasaan yang terbangun di sebuah organisasi maka hal tersebut akan menjadi penetrasi terhadap perilaku *Cyberloafing* dari seorang pegawai.

B. Saran-saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu 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 lainnya.
2. Kepercayaan dari Pegawai terhadap organisasi harus selalu dijaga dan bahkan ditingkatkan, tentunya melalui berbagai media khususnya dalam hal perlindungan hukum, agar pegawai terhindar dari berbagai bentuk permasalahan dalam pekerjaan.
3. Memperkokoh penerapan prinsip-prinsip yang ada dalam Kinerja, maka sebaiknya pegawai juga diberikan pencerahan-pencerahan dengan pendekatan yang bersifat psikologis, sehingga mereka dapat menyeimbangkan beban kerja yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, FatihatusSa'adah, 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 E-Bis : Ekonomi Bisnis. Vol 5 No 1 (2021)
- Abubakar, R. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- 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
- Ananda Febriani G. Usbal, Muhammad Hidayat, Fatmasari, 2022. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus DP3A Kota Parepare). JMMNI : Jurnal Magister ManajemenNobel Indonesia. Volume 3 Nomor 3 Juni 2022; Hal. 396 –410
- Andra Satya Alam 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No 1, Maret.
- Ansori, M. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press
- 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). Skripsi : 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
- Darwin, Muhammad dkk. 2021. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Dessler, G. 2020. Human Resource Management (16th ed.). New York: Pearson Education
- Dickdick Sodikin, Djaka Permana, Suhenda Adia, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru. Penerbit Salemba

- 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.
- Hadijaya, Y. 2020. Budaya Organisasi. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Haeir,at.al 2021. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. United States of America : SAGE Publications, Inc
- Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. 2021. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172-180.
- Ivan Fanani Qomusuddin: Maria Nurhayaty, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Teknologi* Vol. 09 No. 01 September 2022
- Jufrizen., & Rahmadhani, K. Nurul. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79,
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. Penerbit IAP 2021.
- Made Agus Mahendra, Gradiana Tefa. 2022. Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing PNS Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* Vol 10, No. 1, 2022, Hal 1-15
- Mahsyar, Januar Habibi, Dewi Fatmasari, Ginna Novarianti Dwi Putri Pramesti, and Reza Pratama, 2023. 'Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi', *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan* Vol 10, No 2 (2023), December; p. 231-246

- 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 [JIMEIS] Vol 4 Nomor 2 Maret 2024, Hal : 148 - 162
- Mohammad Chairul Anwar, Slamet Ahmadi. 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V Call for Papers V "Kebangkitan Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19" LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta,
- 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
- Muhammad Andi Prayogi, 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior, Proceiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 1068-1076
- Parman, Farhan, and Fitriyani Syukri. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare." DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 4.2 (2023): 271-277
- Parman, 2022. Pengaruh Kemandirian Dan Work Schedule Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare, Economos :Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 5, Nomor 2, Agustus 2022
- Parman, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Muhammad Su'un. 2020. "Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare." *IOSR Journal of Business and Manajement (IOSR-JBM)* 22.2 (2020): 53-63.
- Riza Bahtiar Sulistyan & Emmy Ermawati, 2020. Perilaku Cyberloafing Di Kalangan Pegawai. Widya Gama Press Stie Widya Gama Lumajang
- Rusmin Nuryadin, Yadi Arodhiskara, Sisni Miayu. 2023. Influence Of Local Culture On Quality Employee Work At PT. Hadji Kalla Toyota City Parepare. DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4, Nomor 1, Februari 2023
- 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
- Tonie Narojatna, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Kontrol Diri (Selfcontrol) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Madina Syari'ah). Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- 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). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- 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, 2023
- Yana Rosdiana, Suryanto Suryanto, Muhammad Yusuf Alhadihaq. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Jurnal Professional, Vol. 10 No. 2, Desember 2023 page: 767–774
- Yulia Amanah, 2021. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Deli Serdang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan