

**PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DIMEDIASI OLEH BUDAYA KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU**

SATU PINTU KABUPATEN PINRANG

The Onfluence Of *Cyberloafing* On The Performance Of The State Civil Service (ASN) Is
mediated By The work culture At The Pinrang Regency One-stop Investment And Integrated
Services Service

Ananda Hairunnisa¹, Parman², Rusmin Nuryadin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

anandahairunisaa@gmail.com¹, parmanrianti@gmail.com², rusmin6674@gmail.com³,

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja, untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, serta untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang setelah di mediasi oleh Budaya Kerja. Adapun hasil dari penelitian *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sementara *Cyberloafing* berpengaruh terhadap Budaya. Adapun Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan *Cyberloafing* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja setelah dimediasi oleh Budaya Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang

kata kunci : *Cyberloafing*, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai,

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Cyberloafing and Work Culture on Performance, to determine the influence of Cyberloafing on the Work Culture of State Civil Apparatus (ASN) at the Pinrang Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service, and to determine the influence of Cyberloafing on the Performance of State Civil Apparatus (ASN).) at the Pinrang Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service after mediation by Work Culture. The results of the Cyberloafing research have no effect on the performance of the State Civil Apparatus (ASN), while Cyberloafing has an effect on culture. Meanwhile, Work Culture has a significant influence on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) and Cyberloafing has a significant influence on Performance after being mediated by Work Culture of the State Civil Apparatus (ASN) at the Pinrang Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service.

Keywords : *Cyberloafing*, Work Culture, Employee Performance,

PENDAHULUAN

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 di bidang 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 pemerinah 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Dikantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai ASN pada kantor dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu kab. pinrang yang berjumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 1). Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. 2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu : 1) Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner. 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip atau dokumen yang ada.

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 Ghazali (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).

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.

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

Analisis melalui pendekatan *Inner Model* atau Model Struktural dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya tanpa kehilangan sifat umumnya.

Terdapat beberapa bentuk analisis yang dihasilkan *inner model*, yaitu Analisis *Total Effect*, *Estimate for path coefficients* (Nilai Koefisien Jalur), Penguji *R Square* dan *Fit Test of Combination Model*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN (Center, bold, arial 10)

1. Analisis *Outer Loadings* pada Metode *Convergent Validity*

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

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**.

2. Analisis Cross Loadings pada Metode *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

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.

3. Model Average Variance Extracted-(AVE)

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 konstruksya. 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 konstraknya 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.

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

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 Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar **43.5%**.

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

- 3) Pola hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0,637**, maka dapat diartikan jika Budaya Kerja mengalami kenaikan 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.

5. *Dirrect Effect* (Hubungan Langsung)

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

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.

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.

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.

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**.

6. *Indirrect Effect* (Hubungan Tidak Langsung)

Tabel 5.7
Estimate for Path Coefficients (Nilai Kooefisien Jalur) Model Pendekatan Indirrect 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

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.

7. Uji 'R Square(Uji Determinan)

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

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%**.

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

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

	AVE	R^2	$\Sigma = (AVE \times R^2)$	$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$	Kriteria
<i>Cyberloafing</i> (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 Ghazali (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**.

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

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

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dimediasi Budaya Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan 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.

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 Citizenship Behavior, *Proceding 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