

**NASKAH PUBLIKASI (MANUSKRIP)**

**PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PASER**

***THE INFLUENCE OF CYBERLOAFING BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN THE LOCAL REVENUE AGENCY OF PASER REGENCY***

**Linda Agustina, Muslimin Nulipata, Karina Putri Alamanda**



**oleh :**

**Linda Agustina**

**1911102433082**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**SAMARINDA**

**2023**

**Naskah Publikasi (*Manuskrip*)**

**Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah  
Kabupaten Paser**

*The Influence of Cyberloafing Behavior on Employee Performance in The Local Revenue  
Agency of Paser Regency*

**Linda Agustina, Muslimin Nulipata, Karina Putri Alamanda**



**oleh :**

**Linda Agustina**

**1911102433082**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**SAMARINDA**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PASER**

Oleh :

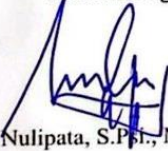
Linda Agustina

1911102433082

Samarinda, 25 September 2024

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



Muslimin Nulipata, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIDN. 1120098701

LEMBAR PENGESAHAN  
NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN PASER

Yang disiapkan dan disusun oleh:


Nama : Linda Agustina

NIM : 1911102433082

Program Studi : Psikologi

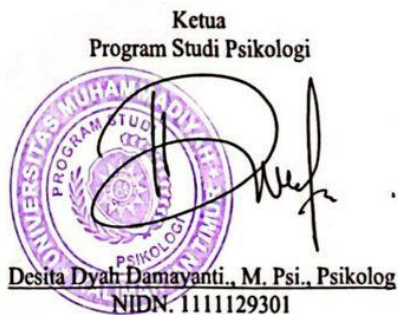
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 14 Juli 2023 dan di nyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi.

Penguji I : Karina Putri Alamanda, M. Psi., Psikolog (.....)

Penguji II : Muslimin Nulipata, M. Psi., Psikolog (.....)



Prof. Drs. Kumaidi, M.A., Ph.D.  
NIDN. 8993050022



Desita Dyah Damayanti, M. Psi., Psikolog  
NIDN. 1111129301

## **Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser**

Linda Agustina\*, Muslimin Nulipata, Karina Putri Alamanda  
Universitas Muhamamdiyah Kalimantan Timur

[1911102433082@umkt.ac.id](mailto:1911102433082@umkt.ac.id)

### **Abstrak**

Perilaku *cyberloafing* adalah tindakan karyawan atau pegawai dalam menggunakan akses internet perusahaan untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser dan untuk mengetahui faktor penyebab perubahan perilaku *cyberloafing* yang berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Terbaginya konsentrasi pegawai antara pekerjaan dan perilaku *cyberloafing* yang berimbas pada menumpuknya pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini yaitu perilaku *cyberloafing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian berdasarkan variabel yang diteliti, menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser dengan jumlah populasi sebanyak 92 pegawai dan sampel yang diperoleh menggunakan teknik *Incidental Sampling* sebanyak 75. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penyebaran skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala *likert* dan *rating scale*. Adapun kriteria dalam penelitian ini, yaitu pegawai Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Data yang digunakan akan diolah menggunakan bantuan aplikasi statistika inferensial SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25 for windows. Hasil dari penelitian didapat bahwa perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja pegawai, berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,450 > 0,05$  yang mana perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Perilaku *cyberloafing*, kinerja pegawai

### ***The Influence of Cyberloafing Behavior on Employee Performance In The Local Revenue Agency of Paser Regency***

#### **Abstract**

*Cyberloafing behavior refers to the actions of employees or staff using the company's internet access for personal purposes during working hours. The purpose of this research is to determine the influence of cyberloafing behavior on employee performance at the Regional Revenue Agency of Paser Regency and to identify the factors causing changes in cyberloafing behavior that affect employee performance at the same agency. The division of employee focus between work and cyberloafing behavior leads to the accumulation of tasks, low work productivity, poor job quality, and disruption of workflow, potentially resulting in decreased employee performance. Therefore, the hypothesis of this study is that cyberloafing behavior has an impact on employee performance. The research is based on the examined variables and uses a quantitative approach. The population in this study comprises all employees at the Regional Revenue Agency of Paser Regency, totaling 92 employees, with a sample size of 75 obtained using the Incidental Sampling technique. The method used in the research is the distribution of scales. The scale used in this study is a psychological scale in the form of Likert and rating scales. The criteria for this study are employees of the Regional Revenue Agency of Paser Regency. The data collected will be processed using the inferential statistical software SPSS (Statistical Package for Social Science) version 25 for Windows. The research findings indicate that cyberloafing behavior does not affect employee performance, as evidenced by the results of a simple linear regression test with a significance value of  $0.450 > 0.05$ , indicating that cyberloafing behavior does not influence employee performance.*

**Keywords:** *Cyberloafing behavior, employee performance*

## Pendahuluan

Di era perkembangan teknologi yang begitu pesat pada masa sekarang, memberikan dampak yang begitu besar pada kehidupan masyarakat. Salah satu contoh perkembangan teknologi adalah kemajuan sistem internet yang dapat diakses oleh seluruh kalangan. Sistem internet dapat berguna dalam membantu aktivitas ataupun pekerjaan masyarakat pada masa sekarang. Setiap orang membutuhkan akses ke internet, termasuk masyarakat umum, pelajar, ibu rumah tangga, bahkan karyawan ataupun pegawai.

Berdasarkan pendapat Asosiasi Penyelenggaraan Jasa Internet Indonesia pada tahun 2023 menemukan bahwa bila dibandingkan dengan survei periode sebelumnya, tingkat dari mayoritas penggunaan internet di Indonesia pada tahun ini mengalami peningkatan sebesar 1,17 persen. Peningkatan tersebut didorong oleh penggunaan internet yang menjadi kebutuhan masyarakat, khususnya semenjak pandemi Covid-19 yang diungkap dalam konferensi pers di kantor APJII.

Pegawai memiliki kebutuhan kritis akan internet karena dapat membantu pekerjaan dan efisiensi dalam penyelesaian tugas kerja (Oktapiansyah, 2018). Namun, fasilitas internet sering disalahgunakan untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan termasuk interaksi online, belanja *online*, dan membaca blog (Varol & Yildirim, 2019). Perkembangan teknologi memberikan dampak yang beragam bagi kehidupan masyarakat, beberapa kalangan tertarik dalam menggunakan serta memanfaatkan perkembangan tersebut Danuri (dalam (Nugroho *et al.*, 2022).

Internet memudahkan untuk mengakses informasi, berinteraksi, dan menunjang pekerjaan secara eksklusif kapanpun serta di manapun. Ketika menggunakan fasilitas kantor yang terhubung dengan sistem internet yang bertujuan untuk mempermudah dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan, maka secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja serta memberikan dampak positif bagi instansi maupun pegawai Sofyanty dalam (Budiarti & Pratama, 2022).

Pegawai atau personil perusahaan dapat mengakses dan mengelola data dengan lebih cepat berkat perkembangan teknologi yang semakin kompleks setiap tahunnya. Namun, tidak semua pegawai menggunakan kemampuan akses internet dalam hal positif. Pada kasus ini masih terdapat pegawai yang menggunakan sistem internet di luar konteks pekerjaan mereka sehari-hari yang bertujuan untuk kesenangan dan keuntungan finansial mereka sendiri. Perilaku ini sering juga disebut sebagai *cyberloafing*.

Perilaku *cyberloafing* yakni tindakan kesengajaan seorang pegawai memakai akses internet perusahaan sebagai kepentingan yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Perilaku *cyberloafing* dapat digambarkan dari segi penggunaan web pribadi di tempat kerja, yaitu menggunakan jaringan pribadi saat bekerja (Nana & Elin, 2018). Menurut Ozal & Polat terdapat beberapa faktor penyebab munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai yakni faktor individu, faktor organisasi, dan faktor situasional.

Pada tahun 1995 telah dikembangkan jenis perilaku menyimpang pada lingkungan kerja oleh Robinson dan Bannet. Perilaku pegawai yang dengan sengaja melalaikan tugas (Ardila & Firmanto, 2017). Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan yakni perilaku *cyberloafing* sebenarnya menjadi hal biasa di lingkungan kerja. Namun perilaku ini menjadi perilaku yang merugikan ketika hal itu dapat berimbas pada fungsi pekerjaan atau kelancaran pekerjaan begitu pula sebaliknya perilaku ini dapat berdampak positif ketika berusaha dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian tentang perilaku *cyberloafing* ini menarik untuk diteliti karena perilaku ini banyak dilakukan oleh pegawai saat ini dan jarang yang melakukan penelitian ini di Kabupaten Paser khususnya pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek dengan inisial SC merupakan Kepala Sub Bidang BPHTB (Badan Perolehan Hal Tanah dan Bangunan) mengungkapkan bahwa masih terdapat pegawai yang menggunakan akses internet instansi guna melakukan perilaku *cyberloafing* untuk membuka sosial media seperti *youtube*, *instagram* dan aplikasi lainnya. Dengan kata lain pegawai yang menggunakan sistem jaringan internet di luar dari tupoksi kerja mereka di saat jam kerja berlangsung

dengan kepentingan pribadi, yang mana hal ini dapat menjadikan pegawai lalai akan pekerjaannya. Ketika pegawai tidak memahami alur dari penyelesaian tugas, tidak adanya pekerjaan penting untuk dikerjakan atau pekerjaan dilakukan ketika mendapat perintah dari atasan. Kesadaran setiap pegawai perlu untuk ditingkatkan mengenai potensi yang mereka lakukan sebagai alasan tertundanya tugas yang mesti pegawai selesaikan. Maka dalam kondisi seperti ini perilaku *cyberloafing* dapat terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara awal oleh peneliti kepada SC Kepala Sub Bidang BPHTB mengungkapkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai kurang mampu dan terampil dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kemudian dalam hal ketepatan waktu pegawai tidak maksimal waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya yang disebabkan oleh perilaku *cyberloafing* yaitu penggunaan akses internet pada saat jam kerja yang ditimbulkan dari pegawai itu sendiri. Ketidak efektifitasnya pegawai dalam memanfaatkan fasilitas yang disediakan, yakni banyaknya pegawai menggunakan fasilitas di luar dari tupoksi kerja mereka. Karyawan yang biasanya mengakses internet untuk kepentingan pribadi menimbulkan tingkat kinerja rendah, kualitas kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan dan tidak memenuhi kuota kerja yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang didapat oleh peneliti, membuat peneliti berminat mengadakan penelitian terkait pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Adapun tujuan yang dilakukan pada penelitian ini ialah agar mengetahui adanya pengaruh perilaku *cyberloafing* pada kinerja pegawai. Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terdapatnya sebuah korelasi antara *cyberloafing* terhadap kinerja.

## Metode

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh dua variabel yaitu kinerja dan perilaku *cyberloafing*, serta kemampuan membuat dan menerapkan model matematika, hipotesis yang berkaitan dengan fenomena beserta teori. Peneliti menggunakan strategi kuantitatif berdasarkan faktor-faktor yang diteliti (Nugroho et al., 2022). Menurut Creswell (2014) cara untuk menguji teori objektif dengan melihat hubungan antar variabel adalah penelitian kuantitatif.

Jumlah total orang yang karakteristiknya akan diselidiki membentuk populasi, yang merupakan seluruh subjek penelitian. Wilayah luas yang dikenal sebagai populasi terdiri dari hal-hal dan orang-orang dengan karakteristik khusus yang akan dipilih peneliti untuk di pelajari serta menarik kesimpulan Sugiyono dalam (Nugroho dkk., 2022). Terkait dengan hal tersebut populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas Badan Pendapatan Daerah dengan jumlah populasi sebanyak 92 pegawai.

Sampel yang digunakan oleh Sujarweni (2015) dianggap akurat mencerminkan populasi karena diambil dari subjek lengkap penelitian. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel yang disengaja, peneliti mengumpulkan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pendapatan Daerah. Penelitian ini menggunakan teknik *Incidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *Incidental Sampling* ialah teknik penentu terhadap sampel berdasarkan kebenaran yakni siapa pun yang secara tidak sengaja atau insidental bertemu dengan peneliti yang akan digunakan sebagai sampel, apabila dipandang oleh orang yang kebetulan di temui kemudian cocok dijadikan sebagai sumber data. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (0,05)

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti berdasarkan jumlah populasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser sebanyak 92 Pegawai, dengan batasan toleransi sebesar 5% sehingga

diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$n = \frac{92}{1 + 92 (0,05)^2} = \frac{92}{1,23} = 75$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel diatas adalah 75 pegawai.

Dalam penelitian ini dibangun alat ukur, karena pengumpulan data diperlukan agar mendapatkan data valid dan sesuai dengan faktor-faktor yang diteliti. Penilaian psikologis dalam bentuk skala *Likert* digunakan dalam penyelidikan ini. Metode yang paling umum untuk menilai perilaku adalah skala *Likert* Sugiyono dalam (Astuti, 2017). Skala adalah alat yang membedakan variabel minat menjadi bentuk tertentu Sugiyama dalam (Nana & Elin, 2018).

Dua skor psikologis yang dikembangkan dengan baik dan tidak menguntungkan mengenai variabel yang dipertimbangkan dan digunakan dalam penelitian ini (*favourable* dan *unfavourable*) tentang variabel yang diteliti. Jawabannya terdiri dari pernyataan dan tanggapan yang sesuai, dan dinyatakan dalam lima kategori pada skala ini, yaitu: Sangat Relevan (SR), Relevan (R), Agak Relevan (AR), Tidak Relevan (TR), Sangat Tidak Relevan (STR).

Peneliti menggunakan ukuran yang telah diadaptasi dari (Lapu, 2021) dan (Benedita, 2018) untuk mengungkapkan aktivitas *cyberloafing*. Menunjukkan bahwa ada dua jenis *cyberloafing*, yakni: *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Desain skala ditunjukkan berikut ini:

**Tabel 1. Blueprint Perilaku Cyberloafing**

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		F	UF	
<i>Minor Cyberloafing</i>	Mengakses Sosial Media saat jam kerja	1,2,3,6,7 8,11,12	16,17	10
	Mengakses situs jual beli <i>online</i> di saat jam kerja			
	Mengakses situs <i>online</i>			
<i>Serious Cyberloafing</i>	Mengakses <i>game online</i>	4,5,9,10	13, 14, 15, 18, 19	9
	Penggunaan internet secara negatif			
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

Skala kedua untuk mengukur kinerja dengan tujuan utama dari bagian ini ialah untuk memperoleh data terkait kinerja dari masing-masing peserta penilaian. Kinerja yang akan dinilai akan menggunakan aspek-aspek kinerja dengan pendekatan konsep *Management By Objective* (MBO). Adapun metode pengumpulan data dalam bagian ini ialah metode penilaian, yaitu dimana subjek secara langsung akan dinilai oleh atasan dan sumber data dokumen dari bagian/divisi SDM.



**Tabel 2. Blueprint Kinerja**

<b>Aspek Kinerja</b>	<b>Instrumen Penilaian</b>
Kualitas <ul style="list-style-type: none"><li>• Tingkat pekerjaan yang dihasilkan</li><li>• Keterampilan dan kemampuan pegawai</li></ul>	1. Kualitas hasil pekerjaan 2. Pengetahuan terhadap pekerjaan 3. Skill kerja
Kuantitas <ul style="list-style-type: none"><li>• Jumlah yang dihasilkan</li></ul>	4. Penyelesaian jumlah beban kerja
Ketepatan waktu <ul style="list-style-type: none"><li>• Ketersediaan waktu untuk kegiatan</li></ul>	5. Frekuensi kehadiran 6. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
Efektivitas <ul style="list-style-type: none"><li>• Sejauh mana sumber daya organisasi digunakan (tenaga, uang, dan teknologi)</li></ul>	7. Penguasaan tugas-tugas kerja
Kemandirian <ul style="list-style-type: none"><li>• Komitmen kerja</li><li>• Tanggungjawab terhadap pekerjaan</li></ul>	8. Tingkat kepatuhan 9. Tanggungjawab

Dalam penelitian ini dibangun alat ukur, karena pengumpulan data diperlukan agar mendapatkan data valid dan sesuai dengan faktor-faktor yang diteliti memerlukan salah satu cara untuk memperoleh data dalam bentuk daftar termasuk sifat kualitas perilaku yang ingin dijelajahi dan dicatat secara bertahap adalah Skala *Rating Scale* yang digunakan dalam penyelidikan ini. Untuk memberikan cara yang lebih mudah dan lebih cepat dalam mendokumentasikan pengamatan, peneliti diminta untuk merefleksikan kesan masa lalu yang diajukan ke dalam Skala *Rating Scale*. Skala penilaian lebih mudah beradaptasi karena dapat digunakan untuk mengukur kesan responden terhadap fenomena lingkungan selain sikap, seperti status sosial, pengetahuan, dan skala lainnya.

Instrumen pengukuran yang digunakan, yaitu uji validitas dengan tujuan mengetahui apakah data yang telah diperoleh setelah melakukan penelitian mendapatkan hasil data yang valid atau tidak. Validitas skala ditentukan atau dinilai menggunakan uji validitas. Skala dikatakan valid jika pernyataan yang diberikan dapat secara akurat menentukan skala apa yang akan digunakan untuk mengukur. Salah satu teknik dalam penelitian ini adalah *Rating Scale*. Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa cermat suatu barang mengukur targetnya. Validitas item pernyataan, menurut Sufren dan Nathanael (2013) dapat ditentukan oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*.

Sejauh mana hasil pengukuran yang menggunakan objek sama maka dapat menghasilkan data yang serupa. Tes untuk keandalan dirancang untuk mengevaluasi skala yang berfungsi sebagai indikasi variabel. Uji reliabilitas sangat membantu dalam menentukan apakah suatu instrumen. Dalam hal ini skala dapat digunakan beberapa kali atau paling tidak harus memiliki respons yang sama. Tes *Cronbach's Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas ketika terdapat lebih dari dua solusi yang mungkin, dan hasilnya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dianggap dapat diterima. Ketika *Cronbach's Alpha* >0.6, alat penelitian dianggap reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* instrumen penelitian <0.6, itu tidak dapat diandalkan (Fanani dkk., 2016).

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah ada dua analisis deskriptif dan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif yang bertujuan untuk membentuk data mentah yang mudah dipahami melalui informasi yang telah disimpulkan dan hasil dari penelitian analisis ini diuraikan dalam bentuk penulisan ilmiah yang akan dijadikan sebagai kesimpulan. Uji regresi linear sederhana merupakan model persamaan dalam menggambarkan hubungan satu variabel bebas (perilaku *cyberloafing*) dan variabel terikat (kinerja),

apakah ada keterkaitan positif atau negatif antara kedua variabel tersebut, apakah kedua variabel dapat mengantisipasi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen berubah. Dalam regresi linear sederhana pada umumnya menggunakan data yang memiliki skala interval atau rasio.

Dengan mengatur data, membuat pola, memilih apa yang nantinya akan dipelajari, serta menarik kesimpulan yang dapat dipahami dengan mudah oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data merupakan teknik untuk meneliti serta menyusun data secara cermat yang di peroleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi (Sugiyono, 2016). Analisis ini memberikan penjelasan terperinci yang mencakup tabel. Berdasarkan tanggapan dari skala yang diberikan responden, data diurutkan dan dievaluasi. Peneliti mengolah data menggunakan aplikasi *SPSS version 25 for windows*.

Pada proses analisis data, peneliti menggunakan *software* perhitungan SPSS karena dianggap lebih efisien dan sesuai dengan tujuan penelitian ini. Variabel independen dan variabel dependen tergolong dalam jenis skala total, maka untuk menganalisis kedua variabel tersebut peneliti menggunakan analisis data korelasi *product moment person* SPSS dengan tujuan mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen.

## Hasil

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah skala *cyberloafing* (X) dan skala kinerja (Y). Selanjutnya skala dibagikan kepada subjek dalam bentuk *google form* dan *hardfile* yang berlangsung selama 23 hari terhitung sejak tanggal 1–23 Juni 2023 dengan total sebanyak 75 responden. Adapun proses uji validitas untuk setiap butir menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS 25 for windows* dan uji reliabilitas dengan analisis *Cronbach's Alpha*.

Pengambilan keputusan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu skala. Ciri-ciri yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis adalah *Corrected item-Total Correlation* lebih besar dari rtabel atau  $df = (N-2)$ . Berdasarkan tabel distribusi nilai *r pearson* penelitian ini memiliki rtabel 0.191 dengan cara  $df = (N-2)$  atau  $df = (75-2)$  yang hasilnya 73 dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Berdasarkan hasil uji validitas *pearson* pada skala *cyberloafing* yang terdiri dari 19 butir terdapat 2 butir aitem yang memiliki nilai korelasi di bawah rhitung < 0.191 yaitu pada butir 1 dan 19 sehingga dinyatakan tidak valid. Selanjutnya hasil validitas *pearson* pada skala kinerja yang terdiri dari 9 butir aitem setelah aitem tersebut di uji 9 butir aitem tetap dinyatakan valid.

Dalam menguji reliabilitas sesudah data melalui proses uji validitas dan terpilih hanya aitem yang dinyatakan valid saja. Metode yang biasa digunakan dalam pengukuran skala ketika *Cronbach's Alpha* >0.6 alat penelitian dianggap reliabel (Fanani dkk., 2016). Adapun hasil uji reliabilitas pada skala *cyberloafing* dan skala kinerja, antara lain:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0,811	Reliabel
Kinerja	0,841	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel *cyberloafing* dan kinerja di atas memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 yaitu untuk variabel *cyberloafing* sebesar 0,811 dan untuk variabel kinerja sebesar 0,841. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Penelitian ini dilakukan kepada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *Incidental Sampling* untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti berdasarkan jumlah populasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser sebanyak 92

Pegawai, dengan batasan toleransi sebesar 5%. Prosedur pengumpulan data adalah dengan menyebarkan skala dalam bentuk *google form* pada grup *whatsapp* dan *hardfile*. Pengumpulan data dimulai pada tanggal 1 Juni 2023 hingga tanggal 23 Juni 2023.

Pada penelitian ini, terdapat total 75 responden penelitian Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Subjek penelitian tertera jenis kelamin dan jabatan. Perhitungan distribusi frekuensi ini dilakukan menggunakan *Software Microsoft Excel* sebagai berikut:

**Table 1. Distribusi Subjek Penelitian**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>N (%)</b>
a) Laki-laki	39 (52%)
b) Perempuan	36 (48%)
<b>Total</b>	<b>75 (100%)</b>
<b>Jabatan</b>	
a) Kasubbid penelitian dan verifikasi data pelaporan pajak daerah	1 (1%)
b) Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Sarana Prasarana Pajak Daerah	1 (1%)
c) Kepala Sub Bidang Penyuluhan dan Penyediaan Sarana dan Prasarana Pengelolaan Pajak Daerah	1 (1%)
d) Pengadministrasi Penagihan Pajak Daerah	1 (1%)
e) Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1 (1%)
f) Analis pelayanan Pajak Daerah	1 (1%)
g) Kasubag Umum	2 (3%)
h) STAF	22 (29%)
i) Pelaksana	16 (21%)
j) Pengelola Data dan Perencanaan	2 (3%)
k) Pengelola Kepegawaian	1 (1%)
l) Penyusun Rencana Anggaran Rumah Tangga	2 (3%)
m) Pranata Komputer Ahli Muda	1 (1%)
n) Pengelola Penghargaan	1 (1%)
o) Kabid P4D	1 (1%)
p) Kasi pelayanan dan konsultasi	1 (1%)
q) Analis Pelayanan Publik	1 (1%)
r) Pengelola Pendaftaran, Pendataan Pajak dan Retribusi	1 (1%)
s) Kasubbid Penyuluhan	1 (1%)
t) Kasubbid PBB BPHTB	1 (1%)
u) Analis Pajak Daerah Bapenda Kab.Paser	4 (5%)
v) Analis Data dan Informasi	1 (1%)
w) Pranata SDM Aparatur	1 (1%)
x) Kepala Sub Bidang Pengendalian dan Pengawasan	1 (1%)
y) Pengelola Pendaftaran, Pendataan Pajak dan Retribusi	1 (1%)
z) Pengelola Data dan Informasi Perpajakan	1 (1%)
aa) Analis Pengawasan	1 (1%)
bb) Staf bina profesi ASN	1 (1%)
cc) Pranata SDM Aparatur	1 (1%)
dd) Pengelola Penyelesaian Hasil Pengawasan	1 (1%)
ee) Pengelolaan Penagihan Pajak daerah	3 (4%)
<b>Total</b>	<b>75 (100%)</b>

Berdasarkan hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa subjek penelitian dengan jumlah responden penelitian didominasi oleh laki-laki dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 39 responden (52%) dan responden perempuan sebanyak 36 responden (48%). Selain itu, berdasarkan jabatan, responden penelitian terbanyak berasal dari jabatan Staf sebanyak 22 responden (29%), kemudian jabatan Pelaksana sebanyak 16 responden (21%), pada jabatan Analisis Pajak Daerah Bapenda Kab. Paser sebanyak 4 responden (5%), jabatan Pengelolaan Penagihan Pajak Daerah sebanyak 3 responden (4%), jabatan Kasubag Umum, Pengelola Data dan Perencanaan, dan Penyusunan Rencana Anggaran Rumah Tangga masing-masing sebanyak 2 responden (3%), dan tersisa 24 jabatan lainnya dengan masing-masing 1 responden (1%).

Sebelum melakukan uji hipotesis penelitian yaitu uji korelasi *pearson product moment*, harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebagai syarat dari normalitas dan uji linieritas yang dilakukan menggunakan *software* program *IBM SPSS Statistics versi 25 for windows*. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian. Uji normalitas mempunyai syarat yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data tidak berdistribusi normal.

**Table 2. Uji Normalitas Variabel Cyberloafing dan Kinerja**

Variabel	Signifikansi (p)	Keterangan
Cyberloafing dan Kinerja	0,157	Normal

Setelah dilakukan uji normalitas, uji asumsi klasik selanjutnya yang dilakukan oleh penelitian adalah uji linieritas. Uji linearitas mempunyai ketentuan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data yang dihasilkan linier dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data yang dihasilkan tidak linier. Selanjutnya linearitas data penelitian juga dapat dilihat pada nilai *Linearity Deviation*. Jika nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka data penelitian linier dan sebaliknya, jika nilai *Deviaton from Linearity* kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka data survei tidak linier.

**Table 3. Hasil Uji Linieritas Skala**

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Cyberloafing dan Kinerja	0,943	Linier

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil bahwa data penelitian yang didapatkan bersifat linier dengan nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ) sehingga hasil uji normalitas yang telah dilakukan ialah  $0,157 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Kemudian pada uji linieritas diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar  $0.943 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier diantara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji regresi linier sederhana guna mengetahui hubungan linier antara satu variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel X dan variabel Y apakah positif atau negatif.

**Table 4. Regresi Linier Sederhana (Anova)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.258	1	5.258	.450	.504 <sup>b</sup>
	Residual	852.929	73	11.684		
	Total	858.187	74			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Cyberloafing*

Uji hipotesis dengan melihat nilai F yaitu 0,450 sedangkan taraf signifikansi 0,504 > 0,05. Dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian tidak adanya pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini menyusun kategorisasi tingkat perilaku *cyberloafing* dan kinerja pegawai pada responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan statistik empirik dengan 5 kategorisasi. Analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan data dari variabel yang diperoleh (Saputri & Ayriza, 2021).

#### 1. Skala Perilaku *Cyberloafing*

**Table 5. Kategorisasi Tingkat Perilaku *Cyberloafing***

Rentang Nilai	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah	$X \leq 25$	7	9%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah	$25 < X \leq 33$	14	19%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang	$33 < X \leq 40$	28	37%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi	$40 < X \leq 47$	21	28%
$M + 1,5 SD < X$	Sangat Tinggi	$X \geq 47$	5	7%

Berdasarkan tabel 10 perhitungan hasil kategorisasi tingkat perilaku *cyberloafing* responden penelitian sebanyak 7 responden (9%) berada pada tingkat perilaku *cyberloafing* sangat rendah, 14 responden (19%) berada pada tingkat perilaku *cyberloafing* rendah, 28 responden (37%) berada pada tingkat perilaku *cyberloafing* sedang, 21 responden (28%) berada pada tingkat perilaku *cyberloafing* tinggi, 5 responden (7%) berada pada tingkat perilaku *cyberloafing* sangat tinggi.

#### 2. Skala Kinerja

**Table 6. Kategorisasi Tingkat Kinerja**

Rentang Nilai	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah	$X \leq 31$	3	4%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah	$31 < X \leq 34$	7	9%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang	$34 < X \leq 37$	40	53%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi	$37 < X \leq 41$	23	31%
$M + 1,5 SD < X$	Sangat Tinggi	$X \geq 41$	2	3%

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian dengan tingkat kinerja sangat rendah adalah sebanyak 3 responden (4%), responden dengan tingkat kinerja rendah sebanyak 7 responden (9%), responden dengan tingkat kinerja sedang sebanyak 40 responden (53%), responden dengan tingkat kinerja tinggi sebanyak 23 responden (31%), responden dengan tingkat kinerja sangat tinggi 2 responden (3%).

## **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,450 > 0,05$ . Hal ini mengartikan bahwa tidak terdapat pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

Berdasarkan hasil observasi lanjutan yang dilakukan oleh peneliti yang menyebabkan hasil penelitian tidak adanya pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser karena pegawai pada instansi ini memang melakukan aktivitas perilaku *cyberloafing* akan tetapi pegawai mengerti akan kewajiban yang harus mereka lakukan, maka perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja mereka. Perilaku *cyberloafing* yang tinggi ditandai dengan aktivitas yang dilakukan oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser seperti melakukan aktivitas internet dan penggunaan telepon genggam dan perilaku kinerja tinggi ditandai dengan setiap pegawai melaksanakan kegiatan kerja masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Selanjutnya, salah satu pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser berinisial (M) mengaku sering bermain game atau sosial media saat berada di kantor maupun jam kerja. Akan tetapi pegawai tersebut melakukan aktivitas seperti itu jika ia tidak dalam kondisi melakukan pekerjaan yang harus ia kerjakan, dalam artian pegawai menggunakan waktu singkat hanya untuk bermain game atau membuka sosial media mereka di sela jam kerja. Subjek berinisial (M) termasuk dalam perilaku *cyberloafing* dan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerjanya. Apabila terdapat panggilan atau suatu pekerjaan yang harus diselesaikan maka pegawai tersebut tetap dalam tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Semua pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser tidak luput dari perilaku *cyberloafing*. Hal ini juga di akui oleh salah satu pegawai pada Bidang Pendapatan Penetapan Dan Pelayanan Pajak Daerah yakni (NM), bahwa mereka pasti melakukan aktivitas tersebut karena sebagian besar pekerjaan dilakukan melalui telepon genggam maupun fasilitas seperti komputer yang disediakan oleh instansi. Penggunaan telepon genggam dan internet juga termasuk dalam rangka koordinasi pekerjaan. Obrolan seputar pekerjaan, seperti informasi mengenai hal yang akan didiskusikan pada keesokan harinya, sebagai contoh ialah pengumpulan berkas yang harus segera diselesaikan. Hal seperti inilah yang selalu mereka lakukan untuk mengkoordinir jalannya suatu pekerjaan.

Perilaku *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui segi karakteristik subjek yang mana subjek menggambarkan sikap dan perilaku yang mampu menyesuaikan antara pekerjaan dan yang bukan pekerjaannya, sebagai contoh sesuai dengan pernyataan dari salah satu pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser berinisial (M) mengaku sering bermain game atau sosial media saat berada di kantor maupun jam kerja, akan tetapi pegawai tersebut melakukan aktivitas seperti itu jika ia tidak dalam kondisi melakukan pekerjaan yang harus ia kerjakan, dalam artian pegawai menggunakan waktu singkat hanya untuk bermain game atau membuka sosial media mereka di sela jam kerja. Apabila terdapat pekerjaan yang masih dalam tanggung jawabnya maka pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaan yang harus ia selesaikan.

Hasil penelitian ini adalah 75 sampel skala yang disebar, terdiri dari 39 laki-laki dan 36 perempuan. Hasil penelitian analisis data mengenai *cyberloafing* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser yang berjumlah 75 responden menunjukkan bahwa pada variabel *cyberloafing* terdapat 5 responden atau 7% yang masuk dalam kategorisasi sangat tinggi. Dapat dikatakan bahwa pegawai dengan tingkat

*cyberloafing* yang sangat tinggi merupakan pegawai yang sangat tidak produktif dan konsentrasi pegawai pada kategori ini sangat terganggu dengan adanya internet dan menyebabkan pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat menimbulkan kerugian pada instansi.

Sebanyak 28 responden atau 37% berada pada kategori sedang dan dapat dikatakan karyawan cukup produktif dan konsentrasinya cukup terganggu akibat adanya internet dan kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal. Sebanyak 14 responden atau 19% berada pada kategori rendah dan dapat dikatakan karyawan produktif pada jam kerja dan internet tidak mengganggu konsentrasi sehingga dapat bekerja maksimal, 7 responden atau 9% berada pada kategori sangat rendah yaitu pegawai sangat produktif pada jam kerja dan mempunyai konsentrasi yang tidak terganggu oleh internet sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Instansi pemerintah mempunyai fasilitas internet yang bisa digunakan pegawainya tanpa batas. Tidak ada peraturan khusus di instansi yang membatasi akses pegawai terhadap Internet, sehingga pegawai dapat leluasa menggunakan fasilitas tersebut kapan saja dan bahkan pada jam kerja. Hal ini sejalan dengan teori dari Weatherbee (2010) menyatakan bahwa terjadinya perilaku *cyberloafing* ketika terdapat faktor situasional di mana karyawan memiliki akses internet di tempat kerja yang dapat menyebabkan perilaku ini. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Monica & Maharani, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pegawai saat bekerja tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena pegawai yang melakukan *cyberloafing* mampu bekerja dengan baik. *Cyberloafing* yang dikemukakan dari penelitian ini cenderung mengarah kepada *minor cyberloafing* dari hasil p-value sebesar 0,413 yang mana perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian Monica & Maharani (2020) menunjukkan fenomena bahwa asumsi yang berpandangan bahwa *cyberloafing* hanya akan mempengaruhi komitmen efektif dan komitmen normatif pada kalangan responden yang berpartisipasi dalam penelitian mereka. Keterkaitan *cyberloafing* terhadap komitmen efektif yakni adanya pertanda bahwa individu memiliki keinginan untuk berada pada organisasi karena adanya dorongan terhadap keinginan untuk mempertahankan hubungan dengan instansi tempat kerja. Dalam menyikapi hasil dari penelitian ini, instansi dapat melakukan upaya untuk mengendalikan *cyberloafing* pada kalangan pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho dkk., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Menunjukkan variabel bebas (perilaku *cyberloafing*) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja) pada pegawai Badan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kota Makassar. Melalui perolehan hasil Uji T pada variabel perilaku *cyberloafing* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung 0.874 < ttabel 1.662 dan nilai signifikan = 0.385 > 0.05.

Peneliti menggunakan asumsi bahwa *cyberloafing* akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser dikarenakan adanya fasilitas internet di tempat kerja. Hal ini menjadi dugaan awal, karena adanya fenomena terhadap pegawai yang dianggap sebagai pelaku pengguna internet yang tidak berkontribusi langsung pada pekerjaan. Namun *cyberloafing* tidak selalu berdampak negatif, sebagaimana ditemukan dalam studi Thaybatan & Santoso (2019) dengan catatan tidak mengganggu pekerjaan utama. Selain itu bukti yang ditemukan oleh Chandak, (2022) bahwa *cyberloafing* akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan diri pegawai, karena dengan mengakses internet sekaligus dapat mencari informasi yang memiliki kegunaan untuk peningkatan pengetahuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Marpaung & Juniasih, (2020) adalah faktor sikap yang mana perilaku *cyberloafing* dapat terjadi dan mempengaruhi kinerja jika sikap seseorang atau pegawai itu sendiri tidak menyesuaikan dengan keadaan atau tugas kerja sehingga mengakibatkan kelalaian terhadap tugas yang diberikan. Hal ini lah yang disebut bahwa perilaku *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja.

Dengan ini faktor tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap penelitian ini. Melainkan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni variabel lain di luar dari penelitian ini.

Perilaku *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui segi karakteristik subjek yang mana subjek menggambarkan sikap dan perilaku yang mampu menyesuaikan antara pekerjaan dan yang bukan pekerjaannya, sebagai contoh sesuai dengan pernyataan dari salah satu pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser berinisial (M) mengaku sering bermain game atau sosial media saat berada di kantor maupun jam kerja, akan tetapi pegawai tersebut melakukan aktivitas seperti itu jika ia tidak dalam kondisi melakukan pekerjaan yang harus ia kerjakan, dalam artian pegawai menggunakan waktu singkat hanya untuk bermain game atau membuka sosial media mereka di sela jam kerja. Apabila terdapat pekerjaan yang masih dalam tanggung jawabnya maka pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaan yang harus ia selesaikan.

Pada penelitian ini menentukan persamaan analisis regresi linier sederhana terlebih dahulu melakukan uji validitas dan semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel bebas (*cyberloafing*) dan variabel terikat (kinerja) pada pegawai dinyatakan valid setelah data diperoleh dan dianalisis menggunakan metode SPSS 25. Dalam meyakinkan aitem-aitem pada angket variabel *cyberloafing* dan variabel kinerja, dipercaya kembali dengan dilakukannya uji reliabilitas yang terbukti bahwa aitem-aitem angket variabel *cyberloafing* dan variabel kinerja dikatakan reliabel karena nilai  $Alpha > t_{tabel}$ .

Penelitian ini tentunya belum sempurna, adanya keterbatasan pada penelitian ini karena peneliti jarang melihat langsung keadaan bagaimana perilaku *cyberloafing* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Akan jauh lebih baik jika lebih memperdalam observasi pada saat jam kerja berlangsung untuk mengetahui perilaku *cyberloafing* apa saja yang dilakukan. Keterbatasan penelitian ini adalah skala penelitian yang disebar secara daring sehingga ada kemungkinan responden kurang serius mengisi skala tersebut.

### **Simpulan dan saran**

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel x terhadap variabel y pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Kesimpulan ini didapat melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai F yaitu 0,450 sedangkan taraf signifikan 0,504 > 0,05. Dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian tidak adanya pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dari penelitian ini yakni tidak adanya pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser karena pegawai pada instansi ini yang pada dasarnya melakukan aktivitas perilaku *cyberloafing*, akan tetapi pegawai paham mengenai tanggung jawab kerja yang telah diberikan. Dapat disimpulkan perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Saran yang dapat diberikan kepada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser adalah dengan membiarkan karyawan melakukan *cyberloafing* karena tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji dengan menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga data dapat lebih luas dan menggeneralisasikan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.



## Daftar Pustaka

- APJII. (2023). *Survei APJII Pengguna Internet di Indonesia Tembus 215 Juta Orang*. Bisnis.Com. <https://apjii.or.id/berita/d/survei-apjii-pengguna-internet-di-indonesia-tembus-215-juta-orang>
- Ardila, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan *Self Control* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>
- Ardilasari, N. (2016). Hubungan *Self Control* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3), 28. file:///Users/andreaataquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf%0Ahttp://salud.tabasco.gob.mx/content/revista%0Ahttp://www.revistaalad.com/pdfs/Guias\_ALAD\_11\_Nov\_2013.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v66n3.60060.%0Ahttp://www.cenetec.
- Askew, K. (2013). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 73(12-B(E)), No Pagination Specified. [http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc8&AN=2013-99120-471%5Cnhttp://opurl.bib.umontreal.ca:9003/sfx\\_local?sid=OVID:psycdb&id=pmid:&id=doi:&issn=0419-4217&isbn=9781267518965&volume=73&issue=12-B%28E%29&spage=No&pages=No+P](http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc8&AN=2013-99120-471%5Cnhttp://opurl.bib.umontreal.ca:9003/sfx_local?sid=OVID:psycdb&id=pmid:&id=doi:&issn=0419-4217&isbn=9781267518965&volume=73&issue=12-B%28E%29&spage=No&pages=No+P)
- Astuti, E. W. (2017). Aplikasi Sms Gateway Untuk Absensi Siswa Smk Menggunakan Skala Likert Di Smk Negeri 1 Nguling. *Jurnal SPIRIT*, 9(1), 62–67.
- Benedita, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan). In *Journal of Controlled Release* (Vol. 11, Issue 2).
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022). Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Jasa E-Logistik Bisnis Di Bandung). *JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 2(1), 37–46. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jemba/index>
- Chandak, S. (2022). *Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior*. *International Journal of Nano and Biomaterials*, 8, 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI). *Fundamental Management Journal*, 1(1), 46.
- Fernandes, H. P. (2014). Kinerja Karyawan PT Sumber Pangan Gisindo Yogyakarta Dalam Pendistribusian Produk. *Skripsi*, 139.
- Gros, A., Parkhurst, M. R., Tran, E., Pasetto, A., Robbins, P. F., Ilyas, S., Prickett, D., Gartner, J. J., Crystal, J. S., Roberts, I. M., Trebska-mcgowan, K., Wunderlich, J. R., Yang, J. C., & Rosenberg, S. A. (2020). *HHS Public Access*. 22(4), 433–438. <https://doi.org/10.1038/nm.4051>. Prospective

- Lapu, Y. A. (2021). *Hubungan Antara Cyberloafing Dan Prokrastinasi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Toraja Utara DiAjukan* (Issue February).
- Marpaung, I., & Juniasih, T. E. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan. *Jurnal Education and Development*, 8(4).
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Bekerja. *Procuratio: Jurnal Ilmiah ...*, 8(4), 491–502. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/812>
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa'adah, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.453>
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 288. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1359>
- Nugroho, D. A. D. I., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Makassar, U. M. (2022). *Pengaruh perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota makassar*.
- Nurmaidah. (2020). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan CV Sempurna Aceh Singkil*. [http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc8&AN=2013-99120-471%5Cnhttp://opurl.bib.umontreal.ca:9003/sfx\\_local?sid=OVID:psycdb&id=pmid:&id=doi:&issn=0419-4217&isbn=9781267518965&volume=73&issue=12-B%28E%29&spage=No&pages=No+P](http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc8&AN=2013-99120-471%5Cnhttp://opurl.bib.umontreal.ca:9003/sfx_local?sid=OVID:psycdb&id=pmid:&id=doi:&issn=0419-4217&isbn=9781267518965&volume=73&issue=12-B%28E%29&spage=No&pages=No+P)
- Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12369>
- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i2.3473>
- Saputri, I. A. D., & Ayriza, Y. (2021). Hubungan Perilaku Prososial dengan Persepsi Penerimaan Teman Sebaya pada Remaja Awal. *Acta Psychologia*, 3(1), 21–28. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i1.40013>
- Sufren dan Natanael. Y. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Rumpi Tekno. Jakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Tambuwun, C. E., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1938–1947.
- Thaybatan, M., & Santoso, H. (2019). Internet Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Varol, F., & Yildirim, E. (2019). Cyberloafing in Higher Education: Reasons and Suggestions from Students' Perspectives. *Technology, Knowledge and Learning*, 24(1), 129–142. <https://doi.org/10.1007/s10758-017-9340-1>

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. In *Human Resource Management Review* (Vol. 20, Issue 1, pp. 35–44). Elsevier Science. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>

Wiratna Sujarweni, V. , penulis. (2015). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi / V. Wiratna Sujarweni*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Lampiran. 1  
Surat Keterangan Artikel Publikasi



Kampus 1 : Jl.Ir.H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl.Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp: 0541-748511 Fax: 0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog  
NIDN : 1120098701  
Nama : Linda Agustina  
NIM : 1911102433082  
Fakultas : Psikologi  
Program Studi : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser” telah di submit pada Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda Kalimantan Timur pada tahun 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Bukti Submit:



Mahasiswa

Linda Agustina

Samarinda, 09 Oktober 2024

Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog

Lampiran 2.  
Bukti Submit

The screenshot displays the website for PSIKOBORNEO: JURNAL ILMIAH PSIKOLOGI. The header includes the journal title, program (PROGRAM STUDI PSIKOLOGI | FISIPOL), university (UNIVERSITAS MULAWARMAN), and ISSN numbers (2477-2666 (CETAK) | 2477-2674 (ONLINE)). A navigation menu lists: HOME, ABOUT, USER HOME, SEARCH, CURRENT, ARCHIVES, ANNOUNCEMENTS. The main content area is titled "Active Submissions" and includes a breadcrumb trail: Home > User > Author > Active Submissions. There are two tabs: "ACTIVE" (selected) and "ARCHIVE". A table lists one submission:

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
17240	09-25	ART	Agustina	PENGARUH PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI...	Awaiting assignment

Below the table, there is a "Start a New Submission" section with a link: "CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process." A "Refbacks" section is also present with "LISHED" and "IGNORED" buttons. On the right, an "ADDITIONAL MENU" sidebar lists: FOCUS AND SCOPE, PUBLICATION ETICS, AUTHOR GUIDELINES, PEER REVIEW PROCESS, COPYRIGHT AND LICENSING, PLAGIARISM POLICY, OPEN ACCESS POLICY, and ADVERTISING POLICY.

Link : <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/about/index>