

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

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Linda Agustina  
NIM. 1911102433082**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2023**

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

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana Psikologi



**Oleh:**

**Linda Agustina  
NIM. 1911102433082**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**LINDA AGUSTINA**  
1911102433082

**Samarinda, 14 Juli 2023**

Telah disetujui oleh :

**Pembimbing**



**Muslimah Nulipata, N.Psi., Psikolog**

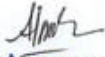

**LEMBAR PENGESAHAN  
SKRIPSI**

**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 (.....)

Dekan  
Fakultas Psikologi



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

Ketua  
Program Studi Psikologi



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

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda Agustina  
NIM : 1911102433082  
Fakultas/Jurusan : Psikologi  
Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) hasil karya orang lain dan tidak melakukan pembuatan skripsi oleh orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan. Nama pengarang disebutkan dan dicantumkan pada daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan, atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi lainnya yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Samarinda, 14 Juli 2023

Yang menyatakan,



Linda Agustina

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* segala puji dan syukur selalu penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser*” tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Ibu Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sekaligus Dosen Pembimbing Akademik Penulis yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya selama penulis menjalani studi Sarjana Psikologi.
3. Bapak Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing dalam penyusunan Skripsi.
4. Ibu Karina Putri Alamanda, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji Skripsi.

5. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Penulis persembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ibu Sanawiyah dan Bapak Hairunsyah mereka adalah perempuan dan laki-laki hebat yang selalu menjadi penyemangat, terima kasih telah mengorbankan segalanya bagi penulis dan tidak henti-hentinya mendo'akan dan meridhoi langkah demi langkah sepanjang hidup. Terima kasih telah melahirkan, merawat dan membesarkan dengan penuh cinta, kerja keras yang kalian lakukan hingga akhirnya penulis bisa tumbuh dewasa dan bisa berada di posisi saat ini. Ya Allah berikanlah balasan yang setimpal "surga Firdaus" untuk mereka dan jauhkanlah mereka dari siksaanMu.
7. Teruntuk kaka kandung penulis, Sri Hartini dan Arif Firmansyah yang telah memotivasi penulis, selalu mendukung, menghibur penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bustani, selaku kakek penulis yang selalu bangga terhadap cucu-cucunya, dan selalu memberikan doa agar cucu-cucunya dalam keadaan sehat dan menjadi orang sukses.
9. Teruntuk kerabat tercinta Nadya dan Ridha Arsilia, terima kasih telah memberikan bantuan dengan ikhlas, selalu memotivasi, sehingga penulis dapat semangat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini. Berbeda Universitas dan berbeda jurusan tidak menghalangi kami untuk komunikasi dan saling peduli. Ucap syukur kepada Allah SWT telah mempertemukan kami, kehadirannya sangat berarti dalam masa perkuliahan ini.

10. Seluruh kerabat penulis dan teman-teman psikologi angkatan 2019 yang telah saling mendukung serta berbagi selama penyusunan skripsi.
11. Pihak Instansi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser yang telah menerima dengan sangat terbuka untuk penulis agar dapat menyelesaikan dan melaksanakan penelitian.
12. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah mampu berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah, sesulit apapun prosesnya ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Demikianlah kata pengantar yang dibuat oleh penulis. Semoga setiap dukungan dan bantuan yang diberikan oleh segala pihak yang telah disebutkan diatas dapat memperoleh balasan yang besar dan berkah dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini membawa manfaat, dapat digunakan bagi siapapun yang membutuhkan, serta memberikan ide baru bagi penelitian psikologi selanjutnya.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh***

Samarinda, 14 Juli 2023

Penulis,  
Linda Agustina



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. <i>Cyberloafing</i> .....	7
B. Kinerja.....	12
C. Kerangka Berpikir .....	16
D. Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Jenis Penelitian .....	20
B. Definisi Konseptual.....	20
C. Definisi Operasional.....	21
D. Populasi dan Sampel .....	21
E. Metode Pengumpulan Data .....	23
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	26
G. Teknik Analisa Data.....	27

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
A. Persiapan Penelitian .....	29
B. Hasil Uji Coba Alat Ukur .....	29
C. Prosedur Pengumpulan Data .....	31
D. Hasil Analisis Data .....	31
E. Pembahasan .....	37
<b>PENUTUP.....</b>	<b>45</b>
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran.....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Table 1. Blueprint Perilaku Cyberloafing .....	22
Table 2. Blueprint Kinerja.....	24
Table 3. Hasil Uji Reliabilitas .....	29
Table 4. Distribusi Subjek Penelitian.....	30
Table 5. Uji Normalitas Variabel Cyberloafing dan Kinerja .....	32
Table 6. Hasil Uji Linieritas Skala .....	32
Table 7. Regresi Linier Sederhana (Anova).....	33
Table 8. Kategorisasi Tingkat Perilaku Cyberloafing.....	34
Table 9. Kategorisasi Tingkat Kinerja .....	35

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	17
-----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 2. Surat Keterangan
- Lampiran 3. Skala Perilaku *Cyberloafing*
- Lampiran 4. Skala Kinerja
- Lampiran 5. Tabulasi Data Skala *Cyberloafing*
- Lampiran 6. Tabulasi Data Skala Kinerja
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Skala *Cyberloafing*
- Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja
- Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian
- Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 12. Hasil Uji Linieritas Data Penelitian
- Lampiran 13. Lembar Konsultasi

**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  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Email : lindaagstnna@gmail.com**

**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.*

**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.

***Keyword : Cyberloafing behavior, employee performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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 & Yıldırım, 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 (Bea 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.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan rincian permasalahan yang telah dicantumkan sebelumnya pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah apakah terdapat pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rincian permasalahan yang telah dicantumkan sebelumnya pada latar belakang, tujuan penelitian ialah mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan berharga bagi kemajuan ilmu psikologi, terutama dalam ranah psikologi industri dan organisasi, dengan fokus pada pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Temuan yang dihasilkan oleh penelitian ini akan berperan penting dalam memberikan informasi kepada masyarakat luas, sekaligus memberikan gambaran komprehensif mengenai konsep *cyberloafing* dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih lanjut tentang bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh kebiasaan *cyberloafing*.
- b. Menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran yang berguna terhadap pegawai yang memiliki perilaku *cyberloafing* yang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Cyberloafing***

##### 1. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim (dalam Khoirunnisa & Merdiana, 2019) *Cyberloafing* adalah praktik seorang pegawai yang dengan sengaja mengeksploitasi akses sistem internet di tempat kerja sebagai tujuan melakukan kegiatan yang tidak memiliki kaitannya dengan pekerjaan selama jam kerja standar (Khoirunnisa & Merdiana, 2019). *Cyberloafing* adalah praktik menggunakan berbagai macam perangkat, termasuk komputer, ponsel, dan tablet, untuk mengakses internet selama jam kerja untuk keperluan pribadi karyawan pendapat (Askew, 2013). Pekerja dengan sengaja menggunakan jaringan perusahaan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* selama jam kerja. Informasi dapat ditemukan di internet dan diakses dari sejumlah lokasi.

Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses sistem internet instansi sebagai tujuan pribadi yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung (Ardilasari, 2016). Melalui cara yang berhubungan langsung dengan internet merupakan alasan dalam menghabiskan waktu dengan maksud menghindari pekerjaan ialah pengertian singkat dari *cyberloafing* menurut Handoyo (dalam Nurmaidah, 2020).

Akses internet saat ini dinilai menjadi salah satu kebutuhan mendasar masyarakat Indonesia, khususnya bagi pegawai dan pelajar. Dengan membantu penyelesaian tugas, internet memiliki dampak positif pada produktivitas pegawai di tempat kerja. Namun, tidak mengesampingkan gagasan bahwa pegawai dapat menggunakan ini untuk melakukan perilaku yang tidak terkait dengan kewajiban kerja mereka. Praktik pegawai pengguna internet dengan tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka saat jam kerja, dikenal sebagai "perilaku *cyberloafing*" (Muhtarom *et al.*, 2021).

Reaksi emosional pegawai terhadap pengalaman bekerja yang membuat frustrasi dikenal sebagai perilaku *cyberloafing*, yang berdampak pada sikap kerja. Menurut uraian yang diberikan di atas, *cyberloafing* adalah praktik karyawan mengakses internet perusahaan melalui penggunaan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan terhadap pekerjaan.

## 2. Faktor yang mempengaruhi

Menurut Ozlar & Polat (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) ada tiga hal yang mempengaruhi perkembangan perilaku *cyberloafing*, antara lain:

### a. Faktor Individual

Berbagai perlengkapan dalam diri seseorang termasuk persepsi dan sikap, ciri-ciri kepribadian seperti kesepian, rasa malu, pengendalian diri, harga diri, dan keinginan untuk berpartisipasi, konvensi masyarakat dan kode etik pribadi, rutinitas, dan penggunaan internet.

Menurut uraian yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa faktor pribadi seperti ciri-ciri karakter, rutinitas, pengendalian diri, dan harga diri, merupakan penyebab munculnya perilaku *cyberloafing*.

b. Faktor Organisasi

Elemen ini yang mencakup batasan pengguna sistem internet, persepsi rekan kerja tentang standar perilaku *cyberloafing*, sikap kerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan pegawai juga dapat mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk terlibat di dalamnya. Kecenderungan seorang pegawai untuk menunjukkan perilaku *cyberloafing* ditentukan oleh sejumlah elemen organisasi, yaitu:

1) Hasil yang diharapkan

Memberikan pekerjaan dengan standar kerja yang jelas, penempatan tugas pegawai yang sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan. Ketika pegawai memilih *online* sebagai tujuan pribadi saat bekerja, ia memiliki harapan tertentu bahwa perilaku itu memenuhi kebutuhannya dan membuat dirinya terhindar dari konsekuensi negatif.

2) Pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*.

Pegawai sering kali mengamati rekan kerja sebagai contoh teladan di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, perilaku *cyberloafing* dapat terkaji melalui peniruan tindakan yang mereka lihat di lingkungan kerja. Individu yang menyadari bahwa rekan-rekan mereka terlibat dalam *cyberloafing* cenderung lebih condong



untuk ikut serta dalam perilaku serupa.

### 3) Sikap kerja pegawai

Perilaku *cyberloafing* merupakan respons emosional seorang pegawai terhadap pengalaman kerja yang menimbulkan rasa frustrasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kerja memengaruhi kecenderungan *cyberloafing*. Kualitas faktor-faktor organisasional yang semakin baik akan berdampak positif pada kinerja para pegawai. Tampilan positif atau negatif dari motivasi seorang pegawai terhadap tugas individu, rekan kerja, maupun keseluruhan organisasi tercermin dalam lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur organisasi, seperti hasil yang diharapkan, persepsi rekan kerja tentang aturan *cyberloafing* dan sikap kerja adalah apa yang menyebabkan terciptanya perilaku ini.

#### c. Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet yang biasa terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap sistem internet di lokasi kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional pegawai untuk melakukan perilaku tersebut (Firmanto, 2017). Perilaku penyimpangan internet umumnya muncul ketika para pegawai memiliki akses ke internet di lingkungan kerja, sehingga faktor-faktor situasional memainkan peran krusial dalam memediasi perilaku ini.

### 3. Aspek *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (dalam Saputri, 2022) terdapat aspek yang dibagi menjadi dua yaitu:

#### a. *Minor Cyberloafing*

Terlibatnya pegawai dalam berbagai perilaku pengguna sistem internet yang tidak memiliki kaitan terhadap pekerjaan ialah pengertian dari *minor cyberloafing*. Contoh dari *minor cyberloafing* yaitu mengirim dan menerima *email* pribadi, memperbarui situs jejaring sosial, serta belanja *online*. Pegawai yang menikmati *cyberloafing* kecil terlibat dalam berbagai aktivitas terkait internet yang tidak memiliki kaitannya dengan pekerjaan mereka. Penggunaan email dan berselancar di situs web hiburan merupakan *cyberloafing* kecil. Mengirim dan menerima email pribadi, memperbarui situs jejaring sosial, dan belanja *online* adalah beberapa contoh *cyberloafing* sederhana.

#### b. *Serious Cyberloafing*

Karyawan terlibat langsung dalam berbagai perilaku pengguna sistem internet yang lebih berisiko karena merasa bertentangan dengan kebijakan perusahaan dan bahkan mungkin melanggar hukum merupakan penjelasan dari *serious cyberloafing*. Pengelolaan situs web pribadi dan perjudian *online* adalah dua contoh aktivitas *cyberloafing* utama.

Lim dan Teo (dalam Benedita, 2018) *cyberloafing* dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu :

### 1) *Aktivitas Email*

Termasuk aktivitas pengguna email apa pun yang dilakukan selama jam kerja yang tidak terkait dengan tujuan profesional atau pribadi. Contoh email pribadi yang mungkin dikirim, periksa, baca, atau terima.

### 2) *Aktivitas Browsing*

Termasuk setiap penggunaan koneksi internet perusahaan untuk tujuan selain penjelajahan web terkait pekerjaan selama jam kerja. Contohnya termasuk mengunjungi situs web berita dan olahraga.

Fokus penelitian ini adalah pada konsep *cyberloafing* seperti yang jelaskan oleh Blanchard dan Henle, yang membedakan dua jenis perilaku *cyberloafing*: *minor cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai yang melakukan aktivitas terkait akses internet selama jam kerja dan dianggap sebagai perilaku normal, dan *serious cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai mengakses internet selama jam kerja, meskipun berpengaruh pada instansi namun tetap dilakukan.

## **B. Kinerja**

### 1. Definisi Kinerja

Kinerja ialah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya sambil menerapkan standar tertentu pada suatu tugas (Gros *et al.*, 2020). Karyawan harus memiliki kinerja yang diperlukan untuk menyelesaikan

semua tugas dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada mereka oleh organisasi (Dunggio, 2020). Salah satu komponen terpenting dari suatu organisasi adalah kinerja karena tanpa adanya tujuan dalam berorganisasi tidak dapat dicapai (Tambuwun *et al.*, 2018). Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukan saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan didasarkan pada kompetensi, pengalaman, kesungguhan, pengalaman, dan ketepatan waktu.

Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas, kinerja ialah hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan tugasnya atau dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, di mana target kerja dapat diselesaikan tanpa melewati batas waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan moral.

## 2. Faktor yang mempengaruhi

Ada tiga hal yang berdampak pada kinerja (Marpaung & Juniasih, 2020)

- a. Faktor Individual termasuk bakat dan pengalaman, sejarah, dan demografi.
- b. Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi adalah faktor psikologis
- c. Sumber daya, kepemimpinan, pengakuan, struktur, dan desain pekerjaan adalah contoh faktor organisasi.

### 3. Indikator Kinerja

Setiap perusahaan atau instansi pasti memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang berbeda-beda atau memiliki caranya masing-masing. Menurut Robbins, ada lima aspek yang mengukur kinerja individu karyawan (dalam Ridhawati, 2016) yakni:

#### a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan pandangan pegawai terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan pegawai. Sejah mana tugas diselesaikan dengan bakat dan keterampilan terbaik

#### b. Kuantitas

Kuantitas adalah hasil dari suatu tindakan, dinyatakan dalam kata-kata seperti jumlah unit dan siklus yang dilakukan.

#### c. Ketepatan waktu

Tugas selesai pada awal periode waktu yang ditentukan dengan hasil yang memaksimalkan jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas tersebut.

#### d. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi, tenaga kerja, uang tunai, dan teknologi dapat digunakan secara maksimal agar meningkatkan hasil untuk setiap unit dalam hal konsumsi sumber daya.

e. Kemandirian

Pegawai yang memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tugas karyawan ke kantor berada pada tahap di mana pada akhirnya akan melaksanakan tugas dan komitmen kerja.

4. Teknik Penilaian Kinerja

Teknik penilaian kinerja menggunakan konsep evaluasi kinerja *Management by Objectives* yang pertama kali dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor tahun 1957. Douglas McGregor dalam karyanya, penulis menilai kinerja adat saat itu dengan penekanan pada kepribadian dan atribut karakter pegawai. Ubah sistem menurut Douglas McGregor dan gunakan prinsip *Management by Objectives*. Pegawai diharuskan membuat konsep target untuk penilaian menggunakan metode ini, yang kemudian akan ditangani dengan manajer. Penilaian menggunakan teknik *Management by Objectives* dapat dilakukan pada tugas-tugas yang outputnya dapat diukur, seperti personel di departemen pemasaran, yang kinerjanya dapat dinilai berdasarkan volume penjualan.

Menurut prinsip-prinsip manajemen berdasarkan tujuan, manajer harus menetapkan tujuan yang tepat dan dapat diukur untuk setiap pegawai berdasarkan temuan konsultasi pegawai. Ada enam langkah yang terlibat dalam menggunakan teknik *Management by Objectives*, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan perusahaan. Menciptakan strategi organisasi yang komprehensif untuk tahun mendatang dan menetapkan target yang realistis untuk institusi sejalan dengan rencana.

- b. Tetapkan tujuan dari departemen setelah itu kepala departemen mengambil tujuan agensi untuk keunggulan mereka, dan menetapkan bersama tujuan departemen.
- c. Membahas tujuan departemen pada pertemuan departemen, kepala departemen membahas tujuan departemen dengan anggota staff.
- d. Saat menetapkan tujuan kinerja individu jangka pendek, kepala departemen dan bawahannya menentukan hasil yang diharapkan.
- e. Analisis kerja kepala departemen dalam membandingkan kinerja aktual yang diinginkan setiap pegawai.
- f. Berikan kritik kepala departemen dan anggota staff berbicara tentang menilai perkembangan terkini.

### **C. Kerangka Berpikir**

Menurut Lim (dalam Khoirunnisa & Merdiana, 2019) *Cyberloafing* adalah tindakan seorang pekerja yang dengan sengaja menggunakan akses sistem internet yang disediakan di tempat bekerja untuk terlibat dalam kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaannya selama jam kerja reguler (Khoirunnisa & Merdiana, 2019). Hal ini menjadi permasalahan serta berdampak terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan kewajiban. *Cyberloafing* adalah praktik menggunakan banyak perangkat, seperti komputer, ponsel, dan tablet, dalam mengakses internet penggunaan pribadi oleh karyawan selama jam kerja. Selama jam kerja, pegawai sengaja terlibat dalam aktivitas internet dalam menggunakan jaringan.

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diukur dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu saat menjalankan tanggung jawabnya pada saat tertentu. Kinerja seseorang dapat dievaluasi berdasarkan hasil kerjanya dan merupakan produk dari keterampilan, usaha, dan peluangnya. Sejauh mana seseorang berhasil melakukan pekerjaannya disebut sebagai tingkat kerjanya. Pekerja dengan tingkat kinerja tinggi juga memiliki tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja, begitu pula sebaliknya. Jika kinerja pegawai tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, pegawai tersebut tidak produktif (Puspita & Oktariansyah, 2021).

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diukur dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai pekerja saat melakukan tugasnya. Peneliti berusaha mengembangkan kerangka kerja dari penelitian ini yang menggambarkan pengaruh dari perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Level kinerja disebut sebagai pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkatan level dalam pekerjaannya adalah pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi, begitupun sebaliknya.

Terbaginya konsentrasi pegawai antara pekerjaan dan perilaku *cyberloafing* yang berimbas pada banyaknya pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai. Kondisi seperti ini memperlihatkan bahwa masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi yang menjadikan hasil kerja pegawai tidak optimal.

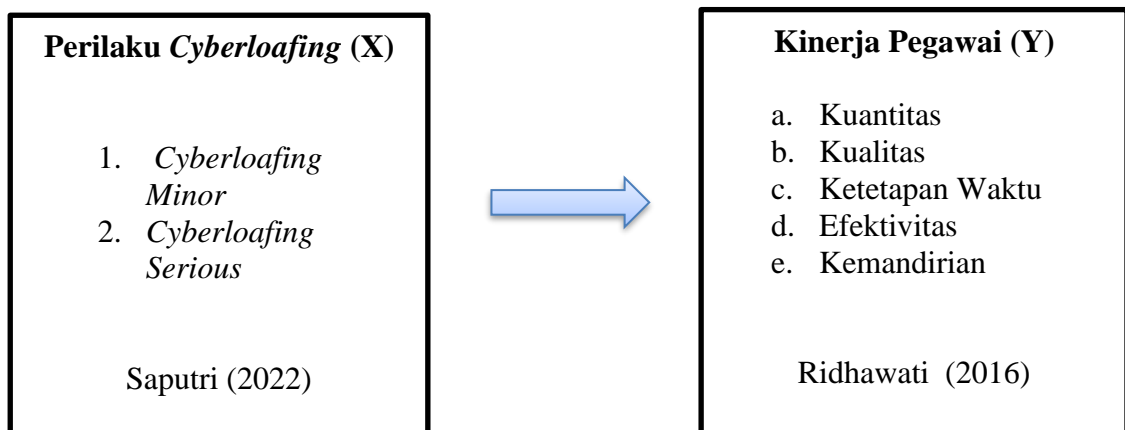


Melalui hasil penelitian oleh Wahyuni, Irfani & Mariana (2020) perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku *cyberloafing* yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika perilaku *cyberloafing* rendah maka terjadinya peningkatan terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*.

Penelitian terdahulu selanjutnya menyampaikan bahwa perilaku *cyberloafing* yang terjadi di tempat kerja menunjukkan bahwa tidak adanya kontrol terhadap organisasi perilaku yang dapat mengakibatkan kerugian bagi kinerja pegawai. Tidak heran jika perilaku yang ditimbulkan yakni perilaku *cyberloafing* antar pegawai berkembang disebabkan oleh tidak adanya sanksi nyata atau sanksi yang jelas. Dari hasil research gap selanjutnya ditemukan bahwa perilaku *cyberloafing* di tempat kerja dianggap berdampak negatif. Sikap pegawai yang berkaitan langsung dengan keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan perilaku *cyberloafing*. Hal ini dikarenakan pegawai yang menghabiskan waktu sekitar dua jam dalam sehari untuk melibatkan dirinya dalam perilaku *cyberloafing* yakni penggunaan akses internet di tempat kerja dengan tujuan di luar dari pekerjaan mereka sehingga dapat merugikan organisasi.

Adanya permasalahan di atas dan dari beberapa hasil research gap yang mendorong peneliti untuk mengetahui apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap penurunan kinerja atau justru sebaliknya. Kinerja memainkan peran penting bagi pemimpin dalam organisasi sebagai faktor evaluasi. Kinerja

adalah hasil dari tenaga kerja pada titik waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat terpengaruh sebagai akibat dari faktor organisasi, situasional, dan individu yang berkontribusi terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan topik yang dibahas di atas, terbukti bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian tenaga kerja dalam mengejar tujuan dan bekerja pada saat yang tepat, sehingga kinerja pegawai dapat menguntungkan instansi. Berikut menggambarkan alur penelitian:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*, berdasarkan bagaimana masalah tersebut telah dirumuskan dan diimplementasikan.

1. Ha: Kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*
2. Hb: Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

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.

#### **B. Definisi Konseptual**

##### 1. Perilaku *cyberloafing*

*Cyberloafing* adalah penggunaan internet oleh pegawai selama jam kerja telah melibatkan berbagai bentuk perilaku yang tidak berkaitan dengan pekerjaan Blanchard dan Henle (dalam Saputri, 2022).

##### 2. Kinerja

Kinerja sebagai hasil dalam menjalankan tugasnya dievaluasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk posisi tersebut, dan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan bertujuan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal Robbins (dalam Ridhawati, 2016)

### **C. Definisi Operasional**

#### 1. Perilaku *Cyberloafing*

*Cyberloafing* adalah jenis perilaku menyimpang yang dapat berdampak pada pegawai karena melibatkan pegawai yang mengakses sistem internet untuk kepentingan pribadi yang tidak memiliki hubungan terhadap pekerjaan. Termasuk dua indikasi, yaitu

- a. *Minor Cyberloafing*
- b. *Serious Cyberloafing*

#### 2. Kinerja Pegawai

Kinerja dicirikan sebagai kegiatan mencapai tujuan instansi sebagai volume pekerjaan yang akan diselesaikan oleh pegawai sesuai tupoksi kerja. Tindakan yang dilakukan oleh anggota staf untuk mencapai tujuan instansi berdasarkan pencapaian tugas yang diberikan langsung oleh atasan kepada bawahan. Ada lima indikator kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketetapan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandiria

### **D. Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

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.

## 2. Sampel

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.

## E. Metode Pengumpulan Data

### 1. Skala Perilaku *Cyberloafing*

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:

**Table 1. Blueprint Perilaku Cyberloafing**

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		F	UF	
<i>Minor Cyberloafing</i>	Mengakses Sosial Media saat jam kerja			
	Mengakses situs jual beli <i>online</i> di saat jam kerja	1,2,3,6,7 8,11,12	16,17	10
	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>

## 2. Skala Kinerja

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.

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. Desain skala ditunjukkan berikut ini:

*Table 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> </ul>	8. Tingkat kepatuhan 9. Tanggungjawab



- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggungjawab terhadap pekerjaan</li> </ul> |  |
|--|--|

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

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*.

### 2. Uji Reliabilitas

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).

## **G. Teknik Analisa Data**

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 *cuberloafing*) 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*.

Proses analisa data, peneliti menggunakan *software* perhitungan SPSS dengan alasan bahwa pada aplikasi ini, lebih efisien serta sesuai dengan tujuan dari penelitian ini. Variabel bebas dan variabel terikat tergolong dalam jenis skala interval, karena mengukur kinerja dan perilaku *cyberloafing* menggunakan skala total, maka untuk menganalisa kedua variabel tersebut peneliti menggunakan analisa data korelasi *product moment person SPSS* dengan tujuan mengetahui pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Persiapan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengkonfirmasi ke lokasi penelitian atas kesediaannya untuk memperoleh data dari beberapa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser dengan menyerahkan surat permohonan ijin penelitian. Peneliti menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan ialah skala *cyberloafing* dan kinerja untuk mengukur pengaruh dari perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja. Peneliti menggunakan ukuran yang telah diadaptasi dari (Lapu, 2021) dan (Benedita, 2018) untuk mengungkapkan aktivitas *cyberloafing*.

Selanjutnya, peneliti memasukkan skala *cyberloafing* yang ada dalam bentuk *google form* yaitu <https://form.gle/zx5mbvvFV3SYkF8A> teruntuk skala kinerja peneliti mendatangi langsung lokasi penelitian secara *offline* dan menyebarkan skala berupa *hardfile* sehingga dapat memudahkan dalam penyebarluasan kepada populasi penelitian. Dalam *google form* tersebut, peneliti juga menambahkan item tentang identitas diri seperti nama, jenis kelamin, dan jabatan guna menambah data dari hasil penelitian dan pembahasan menjadi lebih beragam.

### **B. Hasil Uji Coba Alat Ukur**

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*.

#### 1. Hasil Uji Validitas

Pengambilan keputusan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu skala. Karakteristik yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected item-Total Correlation* lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  atau  $df = (N-2)$ . Berdasarkan tabel distribusi nilai *r pearson* penelitian ini memiliki  $r_{\text{tabel}}$  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  $r_{\text{hitung}} < 0.191$  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.

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas

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:

**Table 3. Hasil Uji Reliabilitas**

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

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel *cyberloafing* dan kinerja di atas memiliki *Cronbach's Alpha* yang 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.

### **C. Prosedur Pengumpulan Data**

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 menyebarluaskan skala dalam bentuk *google form* pada grup *whatsapp* dan *hardfile*. Pengumpulan data dimulai pada tanggal 1 Juni 2023 hingga tanggal 23 Juni 2023.

### **D. Hasil Analisis Data**

#### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

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 4. 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%).

## 2. Hasil Uji Asumsi

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*

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data



penelitian normal atau tidak. Uji normalitas memiliki syarat yaitu apabila 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 5. Uji Normalitas Variabel Cyberloafing dan Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi (p)</b>	<b>Keterangan</b>
Cyberloafing dan Kinerja	0,157	Normal

b. Uji Linieritas

Setelah dilakukan uji normalitas, uji asumsi klasik selanjutnya yang dilakukan oleh penelitian adalah uji linieritas. Uji linieritas memiliki syarat yaitu apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data yang dihasilkan linier dan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data yang dihasilkan tidak linier. Selain itu, linieritas data penelitian juga dapat dilihat dari nilai *Deviation from Linearity*. Apabila nilai *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data penelitian bersifat linier dan sebaliknya, apabila nilai *Deviation from Linearity* kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data penelitian bersifat tidak linier.

**Table 6. Hasil Uji Linieritas Skala**

<b>Variabel</b>	<b><i>Deviation from Linearity</i></b>	<b>Keterangan</b>
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.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

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 7. 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  $H_a$  ditolak dan  $H_b$  diterima. Dengan demikian tidak adanya pengaruh perilaku

*cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

### 3. Hasil Analisis Data

#### a. Deskripsi kategorisasi dan hasil penelitian

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 8. Kategorisasi Tingkat Perilaku *Cyberloafing***

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
$X \leq M - 1,5 SD$	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 9. Kategorisasi Tingkat Kinerja**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
$X \leq M - 1,5 SD$	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%).

**E. 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 mengambil sampel sebanyak 75 sampel dari skala yang disebar, yang mana terdiri dari 39 orang laki-laki dan 36 orang perempuan. Hasil penelitian analisis data mengenai *cyberloafing* pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser dengan jumlah responden sebanyak 75 didapatkan hasil bahwa pada variabel *cyberloafing* terdapat 5 responden atau 7% yang berada pada kategorisasi sangat tinggi. Pegawai dengan tingkat *cyberloafing* sangat tinggi mampu dikatakan bahwa pegawai sangat tidak produktif dan konsentrasi pegawai pada kategori tersebut sangat terganggu akibat internet dan membuat pegawai tidak mampu dalam mengerjakan pekerjaan secara maksimal yang dapat menyebabkan kerugian pada instansi.

Sebanyak 28 responden atau 37% berada pada kategori sedang dan dapat dikatakan bahwa pegawai cukup produktif dan konsentrasi pegawai bisa dikatakan cukup terganggu akibat internet dan kurang mampu nya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan secara maksimal. Sebanyak 14 responden atau 19% berada pada kategori rendah dan mampu dikatakan bahwa pegawai produktif selama jam kerja dan konsentrasi pegawai tidak terganggu akibat internet sehingga dapat bekerja secara maksimal, dan 7 responden atau 9% masuk dalam kategori sangat rendah yakni bahwa pegawai sangat produktif selama jam kerja dan memiliki konsentrasi yang tidak terganggu akibat internet sehingga dapat bekerja dengan sangat maksimal.

Kondisi pada instansi pemerintahan memiliki fasilitas internet yang dapat digunakan oleh pegawai secara *unlimited*. Tidak adanya peraturan khusus pada instansi yang membatasi pegawai untuk mengakses internet sehingga pegawai dapat dengan bebas menggunakan fasilitas tersebut kapan saja dan bahkan di saat jam kerja. Hal ini sejalan dengan teori dari Weatherbee (2010) menyatakan bahwa terjadinya perilaku *cyberloafing* ketika ada faktor situasional yang mana pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga dapat menyebabkan perilaku tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Monica & Maharani, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai saat di lokasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karena pegawai yang melakukan *cyberloafing* mampu saja memiliki kinerja yang 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  $t_{hitung} 0.874 < t_{tabel} 1.662$  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 dari penelitian ini adalah satu skala penelitian yang disebar secara daring sehingga terdapat kemungkinan responden penelitian mengisi skala dengan kurang serius.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel (X) yaitu perilaku *cyberloafing* terhadap variabel (Y) yaitu kinerja pegawai 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  $H_a$  ditolak dan  $H_b$  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.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi instansi

Saran yang dapat diberikan kepada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser adalah dengan membiarkan karyawan melakukan *cyberloafing* karena tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

##### 2. 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/andreataquez/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](file:///Users/andreataquez/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 Duingi 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 Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan. *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., Tewel, 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., & Yıldırım, 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

## Lampiran 1. Format Biodata Peneliti

### **BIODATA PENELITI**



#### **A. Data Pribadi**

Nama : Linda Agustina  
Tempat, tanggal lahir : Rangan, 18 Agustus 2001  
Alamat Asal : Rangan Rt. 003 Kec. Kuaro Kab. Paser  
Alamat di Samarinda : Jl. Juanda 7 No. 65 Samarinda Ulu  
Email : lindaagstnna@gmail.com

#### **B. Riwayat Pendidikan**

##### Pendidikan Formal

Tamat SD tahun : 2013 SD Negeri 008 Kuaro  
Tamat SMP tahun : 2016 SMP Negeri 1 Kuaro  
Tamat SMA tahun : 2019 SMA Negeri 1 Kuaro

Masuk di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur pada tahun 2019

## Lampiran 2. Surat Keterangan

### SURAT KETERANGAN

*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :Linda Agustina  
NIM :1911102433082  
Program Studi/Fakultas :Psikologi/Psikologi  
Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser

Menyatakan bahwa benar melakukan penelitian dengan menyebarkan google form melalui sosial media (*instragram* dan *whatsapp*) dengan kriteria subjek sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser

Demikian surat keterangan ini saya buat agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh*

Samarinda, 10 Oktober 2024

Pembimbing



Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 1120098701

Peneliti



Linda Agustina  
NIM. 1911102433082

Ketua  
Program Studi Psikologi



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

Lampiran 3. Skala Perilaku *Cyberloafing*

No.	Aspek	Indikator	No Aitem	Pernyataan	F/ UF
1.	<b>Minor Cyberloafing</b>	Mengakses sosial media saat jam kerja	1	Saya membuka sosial media ( <i>facebook, twitter, Instagram, whatsapp, tiktok</i> , dan lain lain) saat jam kerja	F
			5	Saya membalas pesan di akun media sosial saat jam kerja	F
			9	Terkadang saya keasyikan bermain sosial media saat jam kerja	F
			8	Saya mengajak teman untuk bermain game online pada saat jam kerja	F
			17	Saya mengabaikan notifikasi apapun yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan saya	UF
		Mengakses situs jual beli <i>online</i> di saat jam kerja	2	Saya berbelanja online untuk kebutuhan pribadi saat jam kerja	F
			6	Saya membuka situs belanja online dan membandingkan harga dengan toko lain pada saat jam kerja	F
			16	Saya tidak ingin pekerjaan terbengkalai hanya untuk mengakses situs jualan beli <i>online</i>	UF

		Mengakses situs <i>online</i>	3	Saya membuka situs hiburan seperti situs infotainment saat jam kerja	F
			11	Saya membuka situs yang berkaitan dengan olahraga (sepak bola, basket, bulutangkis, dan lain lain) di saat jam kerja	F
2.	<b><i>Serious Cyberloafing</i></b>	Mengakses game online	4	Saya bermain game online saat jam kerja	F
			7	Saya lebih memilih menonton youtube disbanding menyelesaikan pekerjaan saat jam kerja	F
			12	Saya mendownload game <i>online</i> saat jam kerja	F
			13	Saya tidak ingin bermain game online yang dapat mengganggu produktivitas kerja	UF
			18	Saya tidak mengajak rekan kerja bermain game online saat jam kerja	UF
		Penggunaan internet secara berlebihan	10	Saya membuka situs jual beli online untuk promosi atau berjualan selama jam kerja	F
			14	Ketika saya menghadapi suatu masalah di kantor, saya memilih untuk tidak meluapkannya di sosial media	UF
			15	Saya tidak terpengaruh oleh teman saya yang mengakses jejaring sosial media pada saat jam kerja	UF
			19	Saya memilih untuk menyimpan informasi yang saya dapatkan sebelum mengetahui yang sebenarnya	UF

Lampiran 4. Skala Kinerja

A. IDENTITAS

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

Nomor Karyawan : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

Divisi : \_\_\_\_\_

Jumlah Hari Kerja Wajib Dibulan ini = .....

B. PENILAIAN KINERJA

No.	Aspek	Deskripsi Hasil	Nilai
1.	Kualitas hasil pekerjaan		
2.	Pengetahuan terhadap pekerjaan		
3.	Skill kerja		
4.	Penyelesaian jumlah beban kerja		
5.	Frekuensi kehadiran		
6.	Ketepatan waktu penyelesaian tugas		
7.	Penguasaan tugas-tugas kerja		
8.	Tingkat kepatuhan		
9.	Tanggungjawab		

C. CATATAN TAMBAHAN

---

---

---

Lampiran 5. Tabulasi Data Skala *Cyberloafing*

No.	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	Total
1	5	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	31
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	28
3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	31
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
5	3	2	1	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	38
6	4	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	5	2	32
7	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	34
8	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	2	2	3	47
9	4	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	5	5	1	1	2	39
10	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	42
11	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	22
12	3	2	2	3	5	3	4	2	4	1	1	2	2	4	2	2	3	45
13	4	3	1	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	42
14	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
15	3	2	2	5	2	2	1	2	2	1	1	2	1	5	1	1	3	36
16	3	2	1	3	2	1	1	4	4	4	1	1	2	2	2	1	4	38
17	4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
18	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
19	2	2	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	26
20	4	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	29
21	4	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	43
22	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	26
23	4	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	33





50	4	1	1	4	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	38
51	5	2	2	5	2	3	3	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	39
52	4	1	1	2	1	4	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	30
53	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	24
54	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	24
55	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
56	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	2	48
57	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
58	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
59	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22
60	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
61	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
62	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
63	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
64	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
65	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
66	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	49
67	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	24
68	3	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	1	4	1	1	41
69	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	1	1	44
70	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	43
71	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	46
72	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	47
73	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	1	1	48
74	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	4	3	2	4	42
75	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	45

Lampiran 6. Tabulasi Data Skala Kinerja

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	total
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
6	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
15	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
16	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
22	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
23	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40





Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Skala *Cyberloafing*

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	33.17	49.524	.325	.472	.806
X02	34.19	48.073	.445	.474	.799
X03	34.83	49.929	.375	.395	.804
X04	33.43	48.870	.267	.296	.811
X05	34.09	47.626	.520	.535	.795
X06	34.16	48.244	.505	.601	.797
X07	34.41	47.921	.362	.349	.804
X08	34.20	48.784	.360	.348	.804
X9	34.01	46.662	.533	.502	.793
X10	34.64	46.828	.604	.646	.790
X11	34.71	48.021	.545	.709	.795
X12	34.67	48.063	.596	.768	.794
X13	34.37	45.372	.479	.763	.796
X14	34.32	46.275	.363	.736	.807
X15	34.33	48.631	.336	.474	.806
X16	34.56	48.736	.245	.285	.814
X17	34.31	49.053	.309	.502	.807

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	31.7600	8.969	.735	.650	.806
Y02	31.8800	9.323	.659	.572	.815
Y03	31.7600	9.536	.480	.496	.833
Y04	31.8133	9.884	.463	.428	.834
Y05	31.6800	8.599	.630	.501	.816
Y06	31.8267	9.118	.498	.356	.833
Y07	31.8800	9.648	.544	.431	.826
Y08	31.7067	9.778	.409	.508	.840
Y09	31.6667	9.252	.626	.586	.817

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas

*Skala Cyberloafing*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.830	17

*Skala Kinerja*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.846	9

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Cyberloafing	Kinerja
N		75	75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	36.40	35.75
	Std. Deviation	7.321	3.405
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.183
	Positive	.048	.137
	Negative	-.092	-.183
Test Statistic		.092	.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.072	2.015	18.400	.000
	Cyberloafing	-.036	.054	-.078	.504

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 12. Hasil Uji Linieritas Data Penelitian

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			



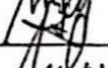

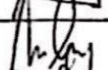

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Cyberloafing

Lampiran 13. Lembar Konsultasi

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**




Nama Mahasiswa : Linda Agustina  
 Nomor Induk Mahasiswa : 1911102433082  
 Dosen Pembimbing : Mustimin Nulipata, M.Psi., Psikolog  
 Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser

No.	Tanggal	Hasil Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	19/02/2023	Membahas perkembangan proposal via online	
2.	25/02/2023	Penjelasan mengenai latar belakang	
3.	09/03/2023	Penulisan sptast Revisi kerangka berpikir	
4.	11/03/2023	Penentuan skala kinerja,	
5.	14/03/2023	Penambahan teknik penilaian pada variabel kinerja	
6.	18/03/2023	Penambahan teknik pengumpulan data uji validitas dan reliabilitas	

## Lampiran 14. Bukti Turnitin

# Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

## SK 1 LINDA AGUSTINA

-  Papers Submitted
-  Uji Similarity UMKT
-  Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

### Document Details

Submission ID  
trnoid::1:3017418857

Submission Date  
Sep 23, 2024, 1:13 PM GMT+8

Download Date  
Sep 23, 2024, 1:17 PM GMT+8

File Name  
LINDA\_AGUSTINA\_1911102433082\_PSIKOLOGI\_TURNITIN\_2.docx

File Size  
93.6 KB

46 Pages

8,059 Words

52,393 Characters

## 29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

---

### Top Sources

- 28%  Internet sources
- 11%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

---

### Integrity Flags

#### 1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**  
0 suspect characters on 1 page  
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.