

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN KERJA
DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL (PNS) DINAS X KECAMATAN TAHUNAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

Mirza Adib Zakaria
(30701700073)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN KERJA
DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI NEGERI
SIPI (PNS) DINAS X KECAMATAN TAHUNAN**

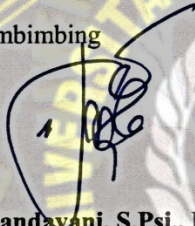
Dipersiapkan dan disusun oleh:

Mirza Adib Zakaria

30701700073

Telah disetujui untuk Diuji dan dipertahankan didepan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing



Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

Tanggal

13 Februari 2023

Semarang, 13 Februari 2023

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si.

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN KERJA
DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI NEGERI
SIPIL (PNS) DINAS X KECAMATAN TAHUNAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Mirza Adib Zakaria
NIM: 30701700073

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada 17 Februari 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhasluti Sugiasih, S.Psi., M. Psi

2. Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si

3. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 17 Februari 2023

Mengesahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
MDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Mirza Adib Zakaria dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 13 Februari 2023

Yang menyatakan



Mirza Adib Zakaria

30701700073

MOTTO

“You Can if You Think You Can”

(Mirza Adib Zakaria)

“I’m not running away anymore. Right here, Right now,

I’ve Made My Choice”

(Azusawa Kohane)

“How nice it be, for you to Have Dream to call your Own...”

(Asahina Mafuyu)

“You Can’t live life in Fear of being Hurts”

(Mochizuki Honami)

“Adversity is the first path to Truth”

(Suzune Horikita)



PERSEMBAHAN

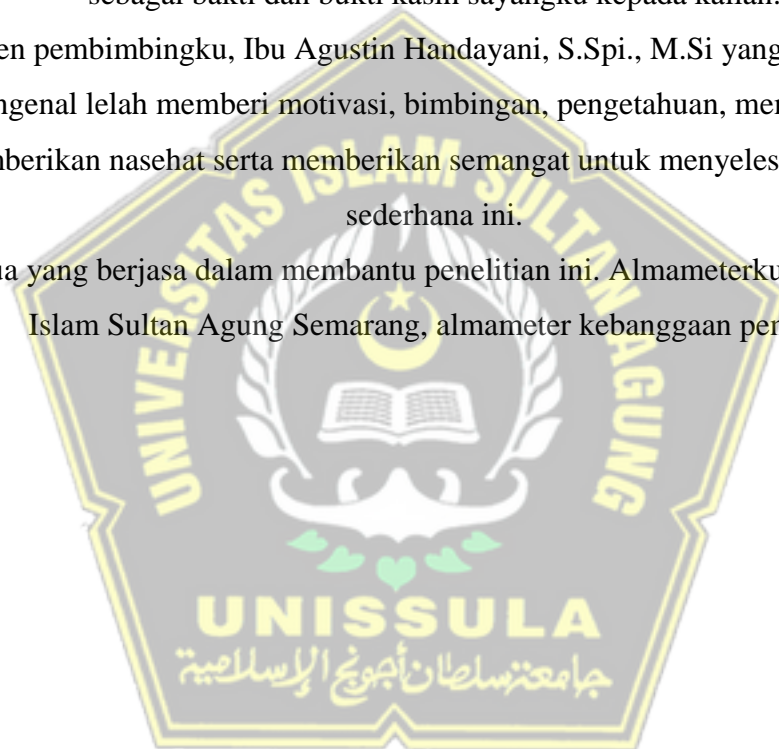
Bismillahirrahmanirrahim.

Penulis persembahkan karya sederhana ini untuk:

Ibu dan bapak yang paling saya hormati, Indar Waningsih dan Pontjo Susilo yang senantiasa memanjatkan do'a disetiap malam yang tak hent-henti, perhatian dengan penuh ikhlas, sabar serta memberikan limpahan kasih sayang dan motivasi serta anggota keluargaku, Mas Aji, Zeta, Mba Asti. Karya ini kupersembahkan sebagai bakti dan bukti kasih sayangku kepada kalian.

Dosen pembimbingku, Ibu Agustin Handayani, S.Spi., M.Si yang tak pernah mengenal lelah memberi motivasi, bimbingan, pengetahuan, membina, dan memberikan nasehat serta memberikan semangat untuk menyelesaikan karya sederhana ini.

Semua yang berjasa dalam membantu penelitian ini. Almameterku Universitas Islam Sultan Agung Semarang, almameter kebanggaan penulis.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan ridho yang telah diberikan kepada penulis dapat diselesaikan sesuai dengan harapan sehingga karya yang sederhana ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi.

Dalam proses pembautan skripsi ini, tentu saja ada banyak hambatan dan kesulitan penulis hadapi, akan tetapi karena dengan petunjuk dan ridho Allah SWT serta bantuan berupa bantuan, dukungan, dan motivasi yang diberikan oleh semua berbagai pihak secara moril dan materil, semua hal yang terasa berat disihir menjadi terasa ringan. Akhirnya penulis dengan penuh kerendahan hati menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Unissula yang telah membantu dalam memberikan saran dan perhatian kepada penulis selama penulis mengenyam pendidikan S-1.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar mengajarkan kata demi kata dan bersedia meluangkan waktu, membimbing tanpa lelah, serta memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen wali yang telah membimbing, memberi nasehat, memberi ilmu yang sangat berharga, perhatian dan memotivasi selama proses perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Unissula selaku tenaga pengajar yang telah membagikan berbagai ilmu yang sangat penting dan berharga kepada penulis yang sangat bermanfaat sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan berbagai pengalaman untuk kehidupan.
5. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi Unissula, terima kasih atas bantuan dan kerja sama dengan memberikan kemudahan dan memfasilitasi dalam pengurus proses administrasi hingga skripsi ini selesai.

6. Bapak Puryono S.Pd selaku kepala Dinas Satkordik kecamatan Tahunan yang telah mengizinkan dan meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk melayani serta membantu penulis sepanjang proses penelitian.
7. Ibu Rina Susanti S.M selaku koordinator Dinas Satkordik kecamatan Tahunan yang telah memotivasi penuh untuk tetap semangat serta membantu penulis selama proses perizinan dan pengumpulan data di dalam penelitian ini.
8. Seluruh pegawai negeri sipil sebagai subjek penelitian, terima kasih karena telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti dengan mengisi kuesioner penelitian ini.
9. Orang tuaku tercinta Ibu Indar Waningsih dan Bapak Pontjo Susilo, terima kasih atas do'a yang selalu dan senantiasa kalian panjatkan untuk penulis dalam setiap saat serta sepanjang malam, ridho kalian sangatlah berharga, dukungan serta kasih sayang kalian adalah sumber kekuatan penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar penulis yang selalu mendukung, menyemangati dan menghibur penulis dalam segala situasi dan kondisi
11. Teman-teman seperjuangan skripsi atas dukungannya satu sama lain terutama Ulin Nuha Saputra, Mba Riyana Muftiyani Yustika, Mba Shinta Sauma Puspitaningtyas, Mba Rindu, Mas Syahdi, Kintan dan Firlana.
12. Azusawa kohane, yang selalu menemani penulis setiap saat selama proses mengerjakan skripsi, memberikan hiburan serta motivasi dorongan untuk bangkit dan nasehat yang sangat berguna dan berharga bagi penulis.
13. Sahabat-sahabat terbaik peneliti mulai dari SMA sampai kapanpun yang sudah menghibur, membantu proses skripsi dan memberikan semangat serta motivasi, Ulin Nuha Saputra, Mikail Ahabba, Sintia Mulia Rahmadanti, Gilar Mainalda, Fina Fitriana, Hilmi Alfin, Bagus Furqon, Mika Karimah, Dinda Ajeng Septiana.
14. Sahabat-sahabatku semua, psikologi angkatan 2017 (FOSTPILA), terutama kelas B 2017, Miftahur Rifqi, Mafruchatun Nadhifah, Neli Rofiqoh, Malda Nur Salsabila, Maulidya, Laila Irfatin, M. Satrio Wicaksono, M. Hilmi Nugraha, Marchellino yang selalu memberikan

semangat kepada penulis selama masa perkuliahan dan pada saat menyelesaikan skripsi.

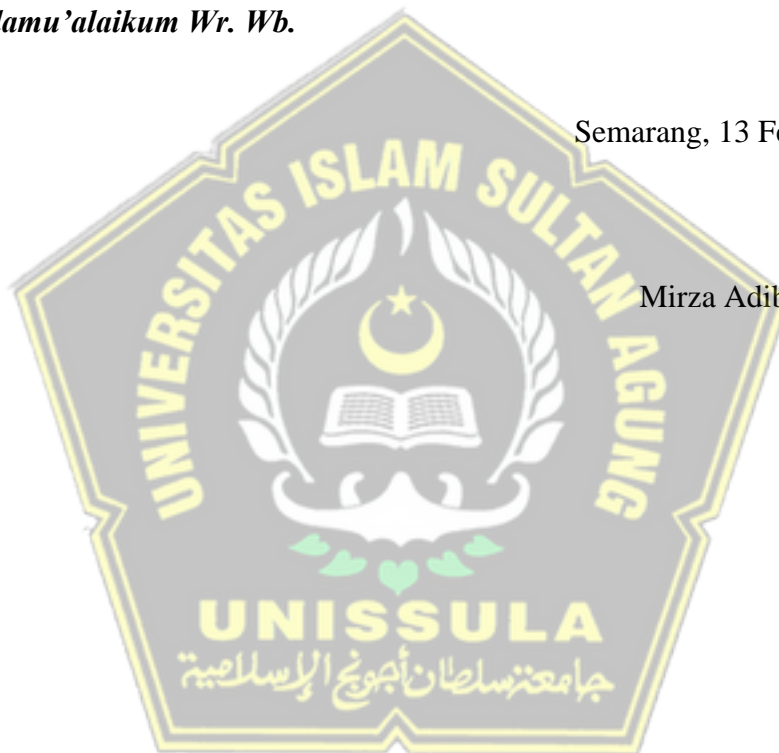
15. Berbagai pihak yang turut membantu dengan memberikan dukungan dan do'a kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 13 Februari 2023

Mirza Adib Zakaria



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Secara Teoritis	6
2. Secara Praktis	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. <i>Cyberloafing</i>	7
1. Pengertian <i>Cyberloafing</i>	7
2. Faktor <i>Cyberloafing</i>	8
3. Aspek <i>Cyberloafing</i>	10
B. <i>Locus of control</i>	11
1. Pengertian <i>Locus of control</i>	11
2. Bentuk <i>Locus of control</i>	12
3. Aspek <i>Locus of control</i>	14
C. Komitmen Kerja.....	15
1. Pengertian Komitmen kerja.....	15
2. Aspek Komitmen kerja.....	15

3. Ciri-ciri Komitmen kerja	18
D. Hubungan Antara <i>Locus of control</i> dan Komitmen Kerja dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	20
E. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional.....	23
1. <i>Cyberloafing</i>	23
2. <i>Locus of control</i>	23
3. Komitmen kerja	24
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	24
1. Populasi dan Kriteria Populasi	24
2. Sampel	25
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	25
D. Metode Pengumpulan Data.....	25
1. Skala <i>Cyberloafing</i>	26
2. Skala <i>Locus of control</i>	27
3. Skala Komitmen kerja	28
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reabilitas Aitem	28
1. Validitas.....	28
2. Uji Daya Beda Aitem	30
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	32
1. Orientasi Kacah penelitian	32
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	33
B. Pelaksanaan Penelitian.....	40
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
1 Uji Asumsi.....	41
2 Uji Hipotesis.....	43
D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
1. Deskripsi Skor <i>Cyberloafing</i>	45
2. Deskripsi Skor Skala <i>Locus of control</i>	46

3. Deskripsi Skor Komitmen Kerja	47
E. Pembahasan.....	49
F. Kelemahan Penelitian.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	54
1. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)	54
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pegawai SATKORDIKCAM Kecamatan Tahunan	24
Tabel 2 Blueprint Skala Cyberloafing.....	26
Tabel 3 Blueprint Skala <i>Locus of control</i>	27
Tabel 4 Blueprint Skala Komitmen kerja.....	28
Tabel 5 Sebaran Aitem Skala Cyberloafing.....	35
Tabel 6 Sebaran Aitem Skala <i>Locus of control</i>	36
Tabel 7 Sebaran Aitem Skala Komitmen Kerja.....	36
Tabel 8 Distribusi Daya beda Aitem Cyberloafing.....	38
Tabel 9 Distribusi Daya Beda Aitem <i>Locus of control</i>	38
Tabel 10 Distribusi Daya Beda Aitem Komitmen Kerja	39
Tabel 11 Sebaran Nomor Aitem Baru Skala Cyberloafing.....	40
Tabel 12 Sebaran Nomor Baru Aitem <i>Locus of control</i>	42
Tabel 13 Sebaran Nomor Baru Aitem Komitmen Kerja.....	40
Tabel 14 Data PNS yang Menjadi Subjek Penelitian	41
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 16 Norma Kategorisasi Skor.....	44
Tabel 17 Deskripsi Skor Skala Cyberloafing.....	45
Tabel 18 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala cyberloafing	46

Tabel 19 Deskripsi Skor Skala <i>Locus of control</i>	47
Tabel 20 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala <i>locus of control</i>	47
Tabel 21 Deskripsi Skor Skala Komitmen Kerja.....	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	46
Gambar 2 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala <i>Locus of control</i>	47
Gambar 3 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Perilaku Komitmen Kerja	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Skala Uji Coba.....	60
Lampiran. 2 Tabulasi Skala Uji Coba	77
Lampiran. 3 Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba	94
Lampiran. 4 Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba ..	100
Lampiran. 5 Tabulasi Skala Penelitian.....	119
Lampiran. 6 Uji Normalitas, Linieritas, Multikolinieritas Dan Hipotesis	139
Lampiran. 7 Surat Izin Penelitian Dan Dokumentasi Penelitian.....	147



**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN KERJA
DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL (PNS) DINAS X KECAMATAN TAHUNAN**

Mirza Adib Zakaria

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Email: mirzaadib11@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas X kecamatan Tahunan. Sampel penelitian berjumlah 101. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala yaitu skala *cyberloafing* dengan koefisien reliabilitas 0.801, skala *locus of control* dengan koefisien reliabilitas 0.802 dan skala komitmen kerja dengan koefisien reliabilitas 0.825. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai $R = 0.219$ dan $F_{hitung} = 2,479$ dengan signifikansi $0,089 (p > 0.05)$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas X kecamatan Tahunan. Hasil uji korelasi parsial pertama antara *locus of control* dengan perilaku *cyberloafing* menunjukkan nilai $r_{x1y} = -0,216$ dengan signifikansi $0,031 (p < 0.05)$, artinya ada hubungan antara *locus of control* dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas X kecamatan Tahunan. Hasil uji korelasi parsial kedua antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* menunjukkan nilai $r_{x2y} = -0,070$ dengan signifikansi $0,491 (p > 0.05)$, yang artinya tidak ada hubungan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas X kecamatan Tahunan.

Kata kunci: *Cyberloafing*, *locus of control*, komitmen kerja, pegawai negeri sipil.

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

**RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS OF CONTROL AND WORK
COMMITMENT WITH CYBERLOAFING BEHAVIOR IN CIVIL
SERVANTS SERVICES X ANNUAL DISTRICT**

Mirza Adib Zakaria
Faculty of Psychology
Sultan Agung Islamic University
Email: mirzaadib11@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between locus of control and work commitment with cyberloafing behavior in state officials service X in Tahunan district. The population in this study were state official service X in the Tahunan district with a 101 respondents as the research sample. The sampling technique used simple random sampling. The measuring instrument in this study consisted of three scales, the cyberloafing scale with a reliability coefficient of 0.801, locus of control scale with a reliability coefficient of 0.802 and work commitment scale with a reliability coefficient of 0.825. Data analysis technique used multiple regression analysis and partial correlation. The results of the first hypothesis test showed that the value of $R = 0.219$ and $F_{count} = 2.479$ with a significance of 0.089 ($p > 0.05$), meaning that there was no significant relationship between locus of control and work commitment with cyberloafing behavior among state officials service X in Tahunan district. The results of the first partial correlation test between locus of control and cyberloafing behavior show a value of $r_{x1y} = -0.216$ with a significance of 0.031 ($p < 0.05$), meaning that there is a relationship between locus of control and cyberloafing behavior in state officials service X in Tahunan district. The results of the second partial correlation test between work commitment and cyberloafing behavior show a value of $r_{x2y} = -0.070$ with a significance = 0.491 ($p > 0.05$), which means that there is no relationship between work commitment and cyberloafing behavior in state officials service X in Tahunan district.

Keywords: Cyberloafing, locus of control, work commitment, civil servants

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja yang memiliki kualitas yang tinggi tersalurkan oleh adanya dorongan tingginya semangat kerja. Maka dari itu hendak memberikan kontribusi untuk kemajuan serta keberlangsungan hidup kelompok. Perihal ini amat mendukung bagi organisasi guna bisa bertahan ditengah persaingan yang makin kompleks serta mampu mewujudkan misi organisasi secara efektif serta efisien. Peran SDM dalam suatu organisasi makin berarti sejalan terhadap makin sulitnya tugas, tanggungjawab serta tantangan yang dialami organisasi sekarang. Berbagai macam tekanan baik fisik ataupun psikis amat memengaruhi kondisi mental karyawan pada sebuah kelompok. Rutinitas kerja pada siklus waktu yang amat pendek hendak mengakibatkan rasa lelah, secara fisik ataupun psikis (Dewinda dkk, 2021). Kondisi seperti itu hendak mengurangi semangat kerja karyawan yang berkaitan. Apabila sebuah kelompok mempunyai karyawan yang kurang semangat, alhasil hendak memberikan hambatan dalam tercapainya tujuan kelompok (Dewinda dkk, 2021).

Keberhasilan sebuah organisasi ataupun industri terletak dalam kualitas kinerja SDM. Sumber daya manusia (SDM) ialah aspek yang berarti dalam mencapai efektivitas komitmen perusahaan atau organisasi (Sa'adah, 2021). Bagian dari faktor yang memengaruhi kinerja industri ialah *locus of control* yang dapat didefinisikan sebagai pusat kendali terhadap dirinya sendiri ataupun juga kendali oleh individu lainnya (Abid, 2021). Di dalam *locus of control* ada pandangan ataupun persepsi, kemampuan dalam memiliki kendali ataupun mengendalikan, tanggung jawab karena segala peristiwa yang berlangsung didalam kehidupan individu dan kemampuan menetapkan nasib sendiri. Perkembangan *locus of control* ini tak diberikan pengaruh melalui faktor keturunan, akan tetapi dikarenakan interaksi terhadap lingkungan (Nirmalasari, 2017).

Selain *locus of control*, karyawan harus meamatuhi jadwal kerja agar dapat bekerja secara efisien (Wahyuni dkk, 2020). Komitmen kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi serta keinginan guna bekerja lebih keras serta bertahan dalam organisasi (Putra, 2019). Komitmen kerja mampu membantu mempercepat keinginan, kebutuhan atau kehadiran seseorang dalam organisasi tertentu (Putra, 2019). Memiliki *job* yang jelas dan komitmen kerja yang kuat terhadap pekerjaan akan memudahkan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Sedangkan komitmen kerja merupakan ikatan emosional antara karyawan dengan pekerjaannya (Phiri, 2015). Komitmen kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi dan keinginan untuk bekerja lebih giat dan bertahan dalam organisasi (Lase, 2021).

Komitmen kerja adalah karakter korelasi individu terhadap organisasi individu dimana ia berupaya guna memberi yang terbaik, mempertahankan atau memajukan posisinya dalam perusahaan dan mempertahankan cita-cita organisasi. Komitmen kerja melibatkan sikap dan komitmen manusia global yang lebih luas yang mewakili reaksi umum terhadap organisasi secara keseluruhan. (Nurtjahjanti, 2019). Ada beberapa cara untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan, antara lain: a) organisasi yang mencukupi komitmennya terhadap pegawai serta konsisten dengan nilai-nilai kemanusiaan semacam rasa adil, sopan dalam mengampuni serta integritas moral hendaknya mempunyai tingkatan komitmen afektif yang lebih tinggi. Pegawai yang mempunyai identifikasi serta komitmen kerja yang tinggi selaras terhadap standar pada organisasi. c) ketika karyawan mempercayai atasan mereka dan merasa berkomitmen untuk bekerja demi organisasi (Lase, 2021).

Cyberloafing adalah aktivitas online yang memanfaatkan koneksi internet perusahaan selama jam kerja. Meskipun mungkin tampak sebanding dengan metode tradisional untuk bermalas-malasan, seperti pulang lebih awal, sengaja berjalan dengan lambat, *cyberloafing* lebih merugikan karena memungkinkan karyawan berpura-pura menjadi perhatian dan berkembang. Perusahaan menghadapi resiko keamanan dan tuntutan hukum. Pekerja biasanya menggunakan internet pada saat jam kerja guna tujuan pribadi yang tak memiliki

keterkaitan terhadap pekerjaan seperti halnya bermain game online, melihat streaming video yang tak memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan, koresponden pribadi atau mengunjungi situs jejaring sosial (Shaddiq, 2020).

Contoh perilaku *cyberloafing* diantaranya menggunakan komputer tempat kerja untuk bermain *game* (zuma), menggunakan telepon kantor guna keperluan individu karyawan, memakai *handphone* disaat rapat, mengendarai mobil dinas guna keperluan pribadi/keluarga serta lainnya. Instansi pemerintah akan menderita akibat perilaku abnormal. Pemerintah dapat menderita kerugian dalam bentuk waktu atau uang. (Hidayah dkk, 2021).

Upaya mengurangi perilaku *cyberloafing* juga sudah dilakukan Pemerintah Kabupaten Jepara dengan adanya Peraturan Bupati Jepara No 26 Tahun 2018 mengenai pemberian tambahan penghasilan bagi PNS. Tambahan Penghasilan ialah beberapa uang yang diberi bagi Pemerintah Daerah terhadap PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintahan Daerah pada rangka peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai (Jepara, 2018). Dengan peraturan Bupati ini para PNS diharapkan meminimalisir *cyberloafing* dan meningkatkan kinerja, karena mereka dituntut untuk membuat laporan kerja harian.

Di masa pandemi Covid-19, dinas ini mendapatkan subsidi kuota internet yang besar sehingga memungkinkan pegawai memproduksi materi, belajar dari jarak jauh dan membantu siswa untuk tetap semangat belajar meskipun ada banyak batasan. PNS terkadang ingin hiburan, sehingga mereka menggunakan kuota bersubsidi untuk kegiatan media sosial seperti *live tik-tok* dan *live Instagram*, banyak yang tidak ada hubungannya dengan tujuan utama mereka untuk belajar. Oleh karena itu sangat menarik bagi PNS untuk menyelidiki hubungan diantara *locus of control* serta komitmen kerja terhadap tingkah laku *cyberloafing* di Kabupaten Tahunan.

Peneliti mewawancarai beberapa PNS pengguna aktif internet untuk mengetahui bagaimana menurut mereka dan aspek-aspek apa saja yang mampu menyebabkan mereka melakukan *cyberloafing*. Berikut merupakan hasil wawancara peneliti yang telah dilaksanakan ditanggal 17 Januari 2022 kepada

beberapa PNS. Berdasarkan wawancara dengan PNS Ibu A, menyatakan bahwa dirinya memang sering menggunakan internet diluar kebutuhan pekerjaan.

“kalau main internet kadang mas, ya menghilangkan rasa jenuh dan mencari penghasilan tambahan mas, jenuh juga tidak ada kegiatan”.

Hal ini karena beliau juga merupakan pengusaha mandiri untuk menambah penghasilan dengan membeli produk *fashion*, peralatan rumah tangga hingga *skincare* di Shoope atau Tokopedia dan dijual melalui Facebook atau sering membuat status WA agar dagangannya laku terjual.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak. Y, juga sering melakukan *cyberloafing* dengan kegiatan yang sedikit menarik. Setelah Gozali Everyday ramai di media sosial Bapak Y ikut serta membuat *metamask* dan mengupload NFT karyanya di *Opensea*, sehingga banyak kegiatannya dilakukan dengan membuat NFT dan memasarkan karyanya dengan harapan mendapatkan etherium dan dapat dicairkan. Menurut pernyataan bapak Y:

“ya sekarang kalau pembelajaran melalui online tidak ketemu langsung, kan kita tinggal buat materi diupload dan bisa di download siswa mas, ya yang penting tidak mengganggu pekerjaan aja sih, kalau waktu luang tidak digunakan di internet terus ngapain, lha kita keluar juga dibatasi kan, jadi boleh gak sih cyberloafing untuk kegiatan yang baik, dan nantinya bias menunjang pekerjaan?”.

Pernyataan para responden juga memberikan pemahaman baru dalam berselancar menggunakan internet, bagaimana sisi positif dan negatifnya. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan 2 pengguna aktif internet sebagaimana yang sudah dipaparkan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa ketika PNS menggunakan internet ada juga hal positif dan negatifnya. Hal positif dapat menambah pengetahuan mereka untuk meningkatkan kinerja, sementara yang negative banyak untuk kepentingan dirinya sendiri, dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil (PNS).

Faktor-faktor sebagai penyebab pelaku melakukan *cyberloafing* dalam memakai internet terutama media sosial yakni, faktor didalam diri seseorang (internal) di antaranya yakni kondisi psikologis, kontrol diri, kepercayaan diri,

serta komitmen, kejiwaan seseorang serta faktor dari luar diri seseorang yakni faktor lingkungan, faktor kekurangan kontrol sosial, faktor keperluan khalayak, faktor tidak tahu, dan faktor sarana, fasilitas serta majunya teknologi.

Diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat (2021) menyatakan terdapat korelasi yang negatif diantara kontrol diri terhadap tingkah laku *cyberloafing* pada karyawan negeri di Dinas X Provinsi Jawa Tengah. Alhasil makin tingginya kontrol diri alhasil makin rendahnya tingkah laku *cyberloafing* yang dilaksanakan karyawan, begitu pula makin rendahnya kontrol diri alhasil makin meningkat tingkah laku *cyberloafing* yang dilaksanakan karyawan didinas itu.

Penelitian Ardilasari (2017) jika terdapat korelasi negatif diantara *self control* terhadap tingkah laku *cyberloafing*. Makin tingginya *self control* yang dipunyai PNS alhasil makin rendahnya tingkah laku *cyberloafing* yang dilaksanakan, di sisi lain makin rendahnya *self control* yang dipunyai PNS alhasil makin tingginya tingkah laku *cyberloafing* yang dilaksanakan. Sementara pada riset Harefa (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* pada tingkah laku *cyberloafing* terhadap pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Riset Putra (2019) menyatakan jika adanya korelasi negatif yang signifikan diantara komitmen kerja serta *cyberloafing* terhadap karyawan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Makin tingginya tingkatan komitmen kerja yang dipunyai karyawan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, alhasil makin rendahnya tingkatan *cyberloafing* terhadap karyawan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Perihal ini memperlihatkan jika komitmen kerja yang dipunyai karyawan mampu memberi pengaruh pada tingkatan *cyberloafing* karyawan. Bagian dari cara organisasi memberi tekanan timbulnya tingkah laku *cyberloafing* adalah melalui tumbuhnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan dalam penelitian (Lase, 2021) menyatakan ada hubungan positif komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* tata usaha di Universitas Medan Area.

Berdasarkan uraian diatas, periset memiliki ketertarikan guna melaksanakan riset karena mengungkapkan keterkaitan diantara *locus of control* serta komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing* serta urgensi *cyberloafing* dari karyawan yang merupakan salah satunya cara untuk memajukan Indonesia yang lebih baik dimasa mendatang. Maka dari itu periset memiliki ketertarikan guna melaksanakan riset yang berjudul “*Hubungan Antara Locus of control dan Komitmen Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas X Kecamatan Tahunan*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah disampaikan diatas, alhasil dapat dirumuskan permasalahan riset ini yaitu: Apakah ada korelasi diantara *locus of control* serta komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas X Kabupaten Tahunan?.

C. Tujuan Penelitian

Riset ini memiliki tujuan guna mengetahui secara empiris hubungan antara *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas X Kecamatan Tahunan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Riset ini akan menambahkan pemahaman kita tentang psikologi industry serta organisasi, khususnya korelasi diantara *locus of control* serta komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai pemerintah.

2. Secara Praktis

Riset ini diharapkan mampu meningkatkan perilaku PNS di Kecamatan Tahunan dalam mengurangi perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan *locus of control* serta komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing* alhasil untuk kedepannya mampu meningkatkan sikap positif terhadap penggunaan internet sehingga dapat meningkatkan kinerja.

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Cyberloafing*

1. Pengertian *Cyberloafing*

Cyberloafing ialah aktivitas pegawai yang memakai koneksi internet organisasi mereka selama jam kerja guna alasan keperluan pribadi selama jam kerja (Olajide, 2018). Karyawan berpartisipasi dalam *cyberloafing* saat mereka menjelajahi web untuk bersenang-senang, berdagang saham online, melakukan belanja online ataupun ikut serta pada kegiatan internet lain yang tak terkait terhadap pekerjaan saat bekerja (Sofyanty, 2019). Sedangkan pendapat (Blanchard dkk, 2008) *cyberloafing* adalah tindakan melakukan pengaksesan internet selama jam kerja dengan menggunakan bermacam-macam tipe perangkat semacam *computer*, *handphone* serta tablet guna keperluan individu pegawai (Sitorus dkk, 2019) menyatakan bahwa *cyberloafing* ialah setiap aksi pegawai yang disengaja memanfaatkan akses internet bisnis pada saat jam kerja guna alasan individu dan kegiatan pemeriksaan pribadi secara langsung sebagai penyalahgunaan internet.

Cyberloafing merupakan tingkah laku melakukan penyimpangan ditempat kerja yang melibatkan “status pegawai” seseorang guna menggunakan internet serta email pada saat jam kerja guna tujuan yang tak terkait terhadap pekerjaan (Noratika, 2017). *Cyberloafing* artinya tindakan pemanfaatan internet industri guna keperluan individu, semacam membaca informasi berita, *games*, *entertainment*, melakukan pemeriksaan *email* pribadi, *facebook*, serta browsing situs lain disebut sebagai *cyberloafing*. Tindakan ini melanggar aturan organisasi dan membahayakan kesejahteraan organisasi maupun anggotanya (Hardiani, 2020).

Perilaku kerja karyawan yang tidak efektif dan dapat merugikan entitas pemerintah disebut sebagai *cyberloafing* (Dewinda, 2021). Perihal tersebut karena tingkah laku *cyberloafing* mengakibatkan berbagai macam pekerjaan yang ditunda dan belum maksimalnya kinerja pegawai negeri sipil dinas X pada saat melakukan penyelesaian tugas diakibatkan instansi pemerintah memberikan akses internet

yang tak terbatas sehingga memungkinkan mereka menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam bekerja.

Berlandaskan atas sejumlah pendapat di atas mampu ditarik kesimpulan jika *cyberloafing* ialah aktivitas seseorang karyawan yang dengan cara sadar serta kesengajaan memakai internet disaat jam kerja guna keperluan individu namun tidak adanya keterkaitan terhadap kaitan pekerjaan. *Cyberloafing* merupakan perilaku yang mengarah terhadap penyimpangan dengan cara suka rela serta melakukan pelanggaran aturan-aturan organisasi, alhasil memberikan ancaman terhadap kesejahteraan organisasi ataupun instansi ataupun anggota.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Faktor faktor yang memengaruhi menurut Ardilasari (2017) Ada sejumlah faktor yang mengakibatkan timbulnya perilaku *cyberloafing* terhadap pegawai, diantaranya yakni:

- a. Faktor organisasi adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi tempat individu melakukan pekerjaan. Faktor ini mencakup terdapat ataupun tidak kebijakan instansi yang mengatur pemakaian internet, terdapat ataupun tidak dampak instansi terhadap *cyberloafing*, aturan sosial didalam instansi, dukungan penggunaan (memberikan pemberitahuan terhadap karyawan perihal internet ditempat kerja), serta kualitas pekerjaan yang dipegang bagi karyawan.
- b. Faktor lingkungan pun hendak berdampak pada maraknya *cyberloafing*. Tingkah laku *cyberloafing* lebih umum berlangsung saat mempunyai koneksi internet ditempat kerja, perihal ini yang memudahkan terbentuknya kecenderungan timbulnya tingkah laku itu. Bagian dari faktor lingkungan ialah dekatnya jarak (semacam jarak ruangan karyawan) terhadap atasan. Dekatnya ruangan pegawai terhadap atasan dikantor dengan cara tak langsung hendak memengaruhi *cyberloafing*. Perihal tersebut ditentukan terhadap pandangan karyawan tentang kontrol instansi terhadap perilaku pegawai, mencakup terdapat ataupun tidak hukuman serta aturan industri.
- c. Faktor individu, yang meliputi pendapat dan pandangan pegawai tentang internet, kebiasaan, demografis dan karakteristik pribadi pegawai.

Karakteristik karyawan semacam perasaan malu, merasa sepi, isolasi, disiplin diri, harga diri, serta *locus of control* semuanya dapat memengaruhi cara pegawai memanfaatkan internet (Noratika, 2017).

Menurut Hardiani (2020) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* diantaranya yakni:

- a. Faktor individual mencakup keyakinan serta sikap, atribut pribadi, kebiasaan serta kecanduan internet, rasa ingin guna ikutserta dalam dank ode etik pribadi. Seseorang yang percaya bahwa memanfaatkan internet akan membantu mereka dalam pekerjaan mereka lebih cenderung melakukan *cyberloafing*. Seseorang dengan rasa malu dan kurang percaya diri lebih cenderung memanfaatkan internet. Ide normative individu menurunkan motivasi seseorang guna terlibat dalam *cyberloafing*.
- b. Faktor organisasional mencakup dukungan manajerial, pandangan rekan kerja pada aturan *cyberloafing*, sikap kerja pegawai yang diberikan pengaruh oleh faktor lingkungan, dan ciri-ciri pekerjaan. Aksi *cyberloafing* ialah tanggapan emosi pegawai yang merasakan kegagalan pada pekerjaan. Periha tersebut menyebabkan perilaku kerja pegawai mampu memengaruhi *cyberloafing*.
- c. Faktor situasional menimbulkan timbulnya tingkah laku *cyberloafing*. Terdapatnya peraturan formal serta sanksi organisasi bisa menurunkan peluang tingkah laku *cyberloafing*. Tingkah laku *cyberloafing* bisa diberikan pengaruh oleh stresor kerja (*work family conflict*, *role conflict*, ambiguitas peran serta beban kerja), serta sanksi organisasi (Hardiani, 2020).

Faktor – faktor perilaku *cyberloafing* yang muncul pada seorang individu menurut Pratama dkk (2022) diberikan pengaruh karena:

- a. Faktor individual yang mencakup pandangan, regulasi diri, kontrol diri, sikap, trait kepribadian, kebiasaan, rasa candu pada internet, serta niat.
- b. Faktor kondisi, tentang pekerjaan atau lingkungan belajar pendidikan seperti pemantauan, pembatasan, dan hukuman relevan.
- c. Faktor organisasi ini terdiri dari batasan akses internet, dedikasi, tunjangan pemimpin, pandangan perihal aturan *cyberloafing*, komitmen serta ciri-ciri = pekerjaan (Pratama dkk, 2022).

Menurut penelitian Hidayah dkk, (2021) faktor penyebab perilaku *cyberloafing* yaitu:

- a. Kontrol diri di antaranya yakni adanya kontrol tingkah laku (*behavioral control*), kontrol kognitif (*cognitive control*) serta kontrol diambilnya keputusan (*decision control*).
- b. Komitmen kerja yaitu sebuah keadaan yang dialami karyawan dan mampu mengakibatkan adanya perilaku positif yang kuat pada organisasi tempat pegawai bekerja (Hidayah dkk, 2021).

Berlandaskan atas penjelasan di atas, bisa disimpulkan jika faktor faktor yang memengaruhi tingkah laku *cyberloafing* adalah kontrol diri dan komitmen kerja.

3. Aspek *Cyberloafing*

Menurut Hidayah dkk (2021) aspek *Cyberloafing* dikelompokkan atas 2 (dua), yakni: *minor cyberloafing* serta *serious cyberloafing*, diantaranya yaitu:

- a. *Minor Cyberloafing*, ialah mencakup pemakaian email serta internet disaat jam kerja. Contoh dari hal tersebut ialah melakukan pengiriman serta menerima pesan individu ataupun melakukan pengaksesan situs berita, keuangan, serta olahraga. Pegawai yang melaksanakan *minor cyberloafing* secara umum tak meyakini apa yang mereka laksanakan ialah tingkah laku yang melakukan penyimpangan (Harefa, 2019).
- b. *Serious Cyberloafing*, ialah wujud *cyberloafing* lainnya yang mencakup wujud-wujud *cyberloafing* yang lebih serius. Tingkah laku tersebut mengandung bahaya serta memiliki potensi yang tak baik semacam mengakses situs judi online, melakukan pengunduhan lagu, melakukan pengaksesan situs-situs dewasa. Tipe *cyberloafing* tersebut memiliki dampak yang serius untuk organisasi (Harefa, 2019).

Indikator *Cyberloafing* menurut teori Lim dkk (2009) dibagi menjadi 2 (dua) aktivitas, yakni:

- a. *Activities (Aktivitas Email)*. *Emailing Activities* ialah kegiatan *cyberloafing* yang mana pekerja memakai *email* ditempat kerja untuk tujuan selain pekerjaan seperti menerima, mengecek, serta melakukan pengiriman *email*

yang memiliki sifat individu (Santoso dkk, 2019). Jenus *cyberloafing* tersebut meliputi kegiatan *email* apapun yang tak terkait terhadap pekerjaan (karena alasan individu) selama jam kerja. Memeriksa, membaca, ataupun menerima *email* pribadi adalah contoh perilaku dari *cyberloafing* Sofyanty (2019).

- b. *Browsing Activities* (Aktivitas Browsing) merupakan pegawai terliabat dalam *cyberloafing* ketika pegawai memakai internet pada saat jam kerja berlangsung guna melakukan aktivitas *browsing* serta aktivitas yang tak memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan semacam mengakses situs berita, menerima ataupun melakukan pengiriman pesan instan, mengakses situs hiburan, melakukan pengunduhan musik/video/film, mengakses situs yang memiliki keterkaitan terhadap olah raga, lowongan pekerjaan, melakukan belanja online sampai memainkan game online (Santoso dkk, 2019). Kegiatan tersebut meliputi seluruh kegiatan pemakaian akses internet industri guna mengakses browsing situs yang tak memiliki keterkaitan terhadap pekerjaan disaat jam kerja. Contoh tingkah laku *cyberloafing* ini ialah browsing situs olahraga, situs berita, ataupun situs khusus dewasa (Sofyanty, 2019).

Berlandaskan atas pada beberapa aspek di atas, peneliti memakai aspek dari Sofyanty (2019) yang menjelaskan ada 2 aspek *cyberloafing* yakni *minor cyberloafing* serta *serious cyberloafing*.

B. *Locus of control*

1. Pengertian *Locus of control*.

Locus of control adalah pola pikir individu memiliki pandangan korelasi diantara sebab serta akibat dari perilakunya, apakah dia mampu menerima tanggungjawab ataupun tidak karena aksinya (Harefa, 2019). Sedangkan menurut (Tanjung dkk, 2019) *locus of control* ialah tingkat yang mana seseorang memiliki kepercayaan mereka berkemampuan guna mendapatkan kendali sebuah kondisi. *Locus of control* diartikan selaku cara pandang individu apakah dia mampu memegang kendali kejadian yang terdapat didirinya (Hastini, 2018). *Locus* ialah kontrol memakai *locus of control*, tingkah laku kerja bisa diberi penjelasan melalui apakah pegawai memberi anggapan hasil mereka selaku dilakukan

pengendalian dengan cara yang internal ataupun eksternal. *Locus of control* dapat didefinisikan pusat pengendalian dalam dirinya ataupun pula pengendalian oleh individu lainnya (Sa'adah, 2021).

Pegawai yang merasa kontrol internal merasakan jika mereka dengan cara individu bisa memengaruhi hasil mereka lewat kemampuan, keterampilan, ataupun upaya mereka sendiri. Pegawai yang merasa kontrol eksternal merasakan jika hasil mereka diluar kendali mereka sendiri; mereka merasakan jika kekuatan eksternal memegang kendali atas hasil mereka (Harefa, 2019). *Locus of control* yang dinyatakan baik hendak memberi pengaruh positif terhadap karyawan. Karyawan yang mempunyai *locus of control* yang baik mampu memegang kontrol serta pengendalian diri guna melaksanakan perihal di luar produktivitas individu, mengoptimalkan produktivitas serta tanggungjawab pekerjaan, serta pula condong merasakan kepuasan atas hasil yang mereka raih (Sa'adah, 2021).

Locus of control ialah kepercayaan individu pada sumber-sumber yang memegang kontrol peristiwa didalam hidup, yakni apakah peristiwa-peristiwa yang berlangsung didirinya dipegang kendali atas diri sendiri ataupun kekuatan dari luar diri (Hastini, 2018). Individu hendak melakukan pengembangan sebuah harapan kemampuan guna memegang kendali peristiwa-peristiwa didalam hidup. *Locus of control* selaku suatu hal yang memiliki sifat unidimensional yakni internal serta eksternal (Hastini, 2018).

Berdasarkan pemaparan yang sudah diberikan penguraian di atas, alhasil mampu ditarik kesimpulan jika *locus of control* ialah sebuah kepercayaan seseorang pada saat memengaruhi individu guna melaksanakan yang paling baik terhadap seluruh peristiwa yang memiliki keterkaitan terhadap dirinya serta pekerjaannya.

2. Bentuk *Locus of control*

Menurut Harefa (2019) *Locus of control* digolongkan atas 2 bentuk yakni:

- a. Lokus kontrol internal (*Internal locus of control*), kepercayaan jika individu memegang kendali atas peristiwa serta efek yang memengaruhi hidupnya. Seperti, sebuah kontrol internal condong mengarah atas peristiwa yang positif semacam lulus ujian terhadap potensi sendiri karena ketekunan dalam belajar.

Maka dari itu, sebuah kontrol internal condong melimpahkan kesalahan ke peristiwa yang negatif, semacam kegagalan dalam ujian karena tak tekun dalam belajar

- b. Lokus kontrol eksternal (*External locus of control*), condong menerima kesuksesan yang berlangsung didalam kehidupan karena faktor lingkungan semacam keberuntungan ataupun nasib. Pada kajian studi yang berkaitan terhadap perihal itu, didapatkan jika kepribadian proaktif mempunyai korelasi yang positif terhadap kesuksesan yang diraih seseorang, kelompok, serta organisasi (Harefa, 2019).

Menurut Harefa (2019), tiap-tiap individu mempunyai 2 ciri-ciri *locus of control* yakni:

- a. *Internal locus of control*, ialah kepribadian yang mempercayai jika kekuatan yang didapatkan ada dibawah kontrol tingkah laku serta atribut mereka sendiri. Kepercayaan jika kesuksesan yang diraih selaras terhadap upaya yang dilaksanakan serta hampir seluruhnya bisa dipegang kendalinya. Seseorang yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal mempunyai keyakinan jika kesuksesan memiliki asal dari dirinya sendiri. Seperti percaya jika upaya yang dilaksanakan mampu memiliki keberhasilan berkaitan terhadap kondisi yang tengah dialami.
- b. *External locus of control*, ialah pemikiran jika individu lainnya, takdir, ataupun kesuksesan memegang kontrol hasil yang didapatkan. Melalui kata lainnya, mempercayai sebuah kesuksesan yang diraih tak hendak diperoleh tanpa terdapatnya kekuatan dari luar. Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal berkeyakinan jika upaya yang dilaksanakan mempunyai sedikit pengaruh untuk kesuksesan ataupun kegagalan yang didapatkan serta sedikit yang bisa dilaksanakan guna merubahnya. Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal mempunyai kepercayaan jika kesuksesan memiliki asal dari individu lainnya, takdir serta peluang yang berperan sebagai faktor pokok yang memberikan pengaruh terhadap apa yang dihadapi, mempunyai kontrol yang kurang baik pada perilakunya sendiri, condong mampu diberikan pengaruh melalui individu lainnya, kerap kali kurang mempercayai

jika upaya yang dilaksanakannya mampu mendapatkan hasil berkaitan terhadap keadaan yang tengah dialami (Harefa, 2019).

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal lebih condong guna menyelesaikan permasalahan pada saat mereka mengalami rintangan disaat mencoba meraih tujuan. Individu yang memiliki lokus kontrol eksternal lebih condong mengamati halangan yang diakibatkan adanya kekuatan luar, serta mereka tak perlu tahu apa yang mesti dilaksanakan pada saat mengalami rintangan tersebut. Maka dari itu, manajer butuh untuk lebih sadar akan rintangan yang dialami pegawai yang mempunyai lokus kontrol eksternal, serta melaksanakan apa yang mereka mampu guna menyingkirkan rintangan itu.

3. Aspek *Locus of control*

Menurut Hastini (2018) terdapat tiga aspek *locus of control* yakni:

- a. *Internality*, ialah ukuran seberapa jauh seseorang yakin jika mereka mengelola hidup mereka sendiri.
- b. *Powerful Others* ialah rasio yang lebih memperhatikan keyakinan jika individu lainnya yang mengelola peristiwa pada hidup seseorang.
- c. *Chance* melakukan pengukuran seberapa jauh individu yakin jika peluanglah yang memiliki pengaruh atas pengalaman serta hasil yang dia dapatkan (Hastini, 2018).

Aspek *locus of control* berdasarkan teori Robbins (2014) dibagi atas dua bagian yaitu:

- a. *Locus of control internal* yakni; lebih antusias melakukan penggalian informasi dan kerap melakukan pengambilan inisiatif, senang adanya rintangan demi kemajuan, lebih percaya adanya usaha, mempunyai rasa mau serta potensi mencapai keberhasilan.
- b. *Locus of control eksternal* mencakup; rendahnya rasa inisiatif, rendahnya rasa suka terhadap usaha karena kepercayaan diri jika faktor eksternal yang memegang kendali, kurang seringnya melakukan penggalian informasi pada saat menyelesaikan permasalahan (Abid, 2021).

Berlandaskan atas pemaparan yang sudah dijabarkan di atas, alhasil bisa ditarik kesimpulan jika aspek yang hendak dijadikan selaku acuan dalam

pembuatan skala ialah aspek *locus of control* berdasarkan menurut teori (Hastini, 2018) yang mencakup *Internality*, *Powerful Others* serta *Chance*.

C. Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen kerja

Komitmen ialah derajat yang mana karyawan memiliki kepercayaan seluruhnya pada industri, menerima tujuan-tujuan industri dan senantiasa tinggal serta tak akan meninggalkan industri. Komitmen kerja bisa didefinisikan selaku seberapa jauh pegawai alami rasa persatuan terhadap kelompok mereka (Hidayah dkk, 2021). Komitmen kerja ialah derajat yang mana karyawan memiliki kepercayaan seluruhnya pada industri, menerima tujuan-tujuan industri dan senantiasa tinggal serta tak akan meninggalkan industri. (Mathis dkk, 2008).

Komitmen kerja ialah hubungan yang emosional diantara karyawan terhadap pekerjaan (Putra dkk,2019). Komitmen kerja dibentuk melalui terdapatnya aspek penerimaan dari organisasi serta rasa ingin guna berupaya lebih keras serta menetap diorganisasi. Komitmen kerja bisa mengakibatkan rasa keingintahuan, perlu, ataupun wajib ada pada sebuah kelompok. Komitmen yakni sebuah wujud komitmen kerja yang timbul tidak sekedar memiliki sifat loyalitas yang pasif saja, akan tetapi juga bisa mengikutsertakan korelasi yang aktif terhadap kelompok ditempat kerja yang mempunyai tujuan memberi semua upaya guna meraih kesuksesan kelompok kerja yang berkaitan.

Komitmen kerja ialah rasa ingin yang kuat guna senantiasa selaku anggota kelompok khusus, rasa ingin guna berupaya keras selaras terhadap apa yang diinginkan organisasi, kepercayaan khusus serta penerimaan nilai serta tujuan kelompok (Lase, 2021). Sedangkan berlandaskan atas (Porter, 2013) komitmen kerja yakni sebuah wujud komitmen kerja yang timbul tidak sekedar memiliki sifat loyalitas yang pasif, akan tetapi bisa mengikutsertakan korelasi yang aktif terhadap kelompok ditempat kerja yang bertujuan memberi semua upaya guna mewujudkan kesuksesan organisasi kerja yang berkaitan. Dimana komitmen kerja merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya. Komitmen hendak mengakibatkan seseorang lebih memiliki kesediaan guna mencukupi

permintaan perihal perilaku yang konsisten terhadap posisi ataupun aksi itu daripada permintaan yang tak konsisten terhadap posisi ataupun aksi itu (Mulyadi, 2017).

Komitmen kerja selaku kekuatan pada saat melakukan identifikasi serta keterkaitannya terhadap organisasi pada seseorang. Komitmen hendak timbul disaat “identitas individu yang berkaitan terhadap kelompoknya ataupun disaat “tujuan individu dan organisasi kongruen dan saling terintegrasi”. Komitmen kerja ialah “karakter” korelasi individu terhadap organisasi seseorang yang berupaya guna memberi potensi paling baiknya, berupaya guna senantiasa mempertahankan ataupun menaikkan posisi pada organisasi, serta meningkatkan nilai pada kelompok itu. Komitmen kerja masuk kedalam perilaku khalayak serta komitmen lebih global dan merefleksikan tanggapan umum pada organisasi dengan cara menyeluruh. Komitmen kerja sendiri dinyatakan serupa terhadap *employee engagement*, akan tetapi adanya hal yang berbeda yang mana komitmen kerja mengalami perkembangan sejalan dengan waktu, perlahan akan tetapi konsisten sejalan terhadap korelasi diantara karyawan terhadap atasan (Putra, 2019). Komitmen kerja dibentuk melalui terdapatnya aspek penerimaan dari organisasi serta keinginan guna berupaya lebih keras serta menetap diorganisasi (Lase, 2021).

Menurut Bukit (2017) komitmen kerja meliputi 3 makna, yakni hasrat, keinginan serta kepercayaan, yang bisa diberikan penjabaran yakni:

- a. Suatu hasrat yang kokoh guna senantiasa menjadi anggota organisasi khusus.
- b. Suatu harapan guna berupaya keras dengan membawa nama organisasi.
- c. Suatu kepercayaan yang pasti oleh penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi (Bukit, 2017).

Berdasarkan teori komitmen, maka bisa ditarik kesimpulan jika komitmen tidak hanya menjadi karyawan, namun lebih dari itu individu hendak memiliki kesediaan guna mengupayakan tingginya derajat usaha untuk keperluan pemerintah, guna melancarkan mewujudkan tujuan secara ikhlas melayani instansi.

2. Aspek Komitmen kerja

Komitmen kerja menurut Wijaya, (2016) bisa digolongkan atas 3 aspek:

- a. Identifikasi melalui organisasi yakni diterimanya tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini ialah dasar komitmen kerja. Identifikasi karyawan terlihat lewat perilaku memberi setuju terhadap kebijaksanaan organisasi, keserupaan nilai pribadi serta nilai-nilai organisasi, perasaan bangga menjadi salah satu organisasi.
- b. Keterlibatan yakni terdapatnya sedia guna berupaya sungguh-sungguh dalam kelompok. Keikutsertaan selaras peran serta tanggungjawab pekerjaan di organisasi itu. Karyawan yang berkomitmen tinggi hendak mendapatkan hampir seluruh tugas serta tanggungjawab pekerjaan yang diberi kepadanya.
- c. Loyalitas yakni terdapatnya rasa ingin yang kokoh guna menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas pada kelompok ialah evaluasi pada komitmen dan terdapatnya hubungan emosional serta terikatnya diantara kelompok terhadap karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi merasa terdapatnya loyalitas serta rasa mempunyai pada kelompok.

Menurut Yuwono (2018) terdapat 3 faktor pada saat menjelaskan komitmen, yakni:

- a. Terdapatnya rasa yakin yang kuat serta penerimaan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Terdapatnya rasa ingin guna mengeluarkan upayanya untuk kelompok.
- c. Terdapatnya keinginan guna mempertahankan keanggotaan diorganisasi itu.

Aspek komitmen kerja menurut berlandaskan atas 3 aspek Meyers & Allen pada dalam Hidayah & Handayani (2021) diantaranya yaitu:

- a. *Affective commitment* mengarah atas emosi serta identifikasi terhadap organisasi. Berbagai macam pendapat yang memberi pernyataan Mathis & Jackson (2008) jika *affective commitment* telah menjadi komitmen yang lengkap. Pemikiran itu benar jikalau tingginya komitmen afektif pekerja, alhasil wujud-wujud komitmen yang lainnya menjadi kurang berarti. Komitmen afektif eksis jikalau para pekerja merasakan rasa senang menjadi anggota kelompok, dikarenakan merasakan serta yakin jika organisasi

tersebut baik, alhasil pegawai memiliki maksud guna melakukan suatu hal yang baik untuk organisasi.

- b. *Normative commitment*. Komitmen tersebut mengarah atas yang dirasakan pegawai oleh kewajiban-kewajiban yang wajib dikerjakan, ataupun dikarenakan terdapatnya tekanan oleh pihak lainnya. Sekalipun dengan cara eksternal mampu memberikan komitmen yang kurang kokoh, akan tetapi memperlihatkan pengaruh positif terhadap organisasi.
- c. *Continuance commitment*. Komitmen tersebut mengarah atas fakta jika terkadang individu berkomitmen terhadap organisasi berlandaskan atas analisa *cost-benefit* yang rasional, melalui perbandingan diantara senantiasa pada organisasi ataupun hendak meninggalkan kelompok. Perbandingan tersebut pastinya bergantung atas peluang guna mendapatkan suatu hal yang lebih baik dibanding dengan organisasi lainnya. Maka dari itu, komitmen tersebut memiliki keeksisian jikalau pegawai hendak melakukan pengeluaran anggaran yang banyak apabila mereka hendak meninggalkan kelompok (Bukit, 2017).

Berlandaskan atas penjelasan di atas, bisa ditarik kesimpulan jika aspek dari komitmen kerja menurut aspek Meyers & Allen dalam (Hidayah dkk, 2021) mencakup *Affective commitment*, *Normative commitment* serta *Continuance commitment*.

3. Ciri-ciri Komitmen kerja

Karakteristik individu yang berkomitmen kerja pada Wijaya (2016) yakni:

- a. Mempunyai inisiatif guna menyelesaikan permasalahan yang timbul, baik dengan cara langsung pada dirinya ataupun kelompok.
- b. Memiliki nuansa emosi, yakni menjadikan target perseorangan serta target kelompok menjadi satu serta serupa ataupun merasa bahwa terdapatnya ikatan yang kokoh.
- c. Memiliki kesediaan melaksanakan pengorbanan yang dibutuhkan, seperti menjadi “patriot”.
- d. Mempunyai visi strategis yang tak mementingkan individu.

- e. Melakukan pekerjaan dengan kesungguhan meskipun tidak mendapatkan balasan dengan cara langsung.
- f. Merasakan sebagai pemilik ataupun mengamati diri sebagai yang memiliki alhasil tiap-tiap tugas dilakukan penyelesaian dengan cepat serta baik.
- g. Berrumusan misi yang jelas guna penggambaran tahap yang hendak diraih
- h. Berkesadaran diri melalui perasaan yang jernih jika pekerjaan tidak sebuah beban (Wijaya dkk, 2016).

Berlandaskan atas Kaswan (2015) karakteristik komitmen dikelompokkan atas 10, yakni:

- a. Senantiasa melakukan upaya guna membuat sukses kelompok
- b. Senantiasa melakukan pencarian informasi perihal organisasi.
- c. Senantiasa melakukan pencarian keseimbangan diantara target organisasi terhadap target individu.
- d. Senantiasa berusaha guna mengoptimalkan kontribusi kerja selaku bagian dari organisasi dengan cara menyeluruh.
- e. Menempatkan perhatian dalam korelasi kerja antar unit kelompok.
- f. Memiliki pikiran yang positif pada kritik dari teman kerja.
- g. Menaruh prioritas kelompok diatas departemen.
- h. Tak mengamati kelompok lainnya selaku unit yang lebih menarik.
- i. Berkeyakinan jika organisasi hendak mengalami perkembangan.
- j. Memiliki pikiran positif dalam pimpinan puncak organisasi.

Berlandaskan atas Setiawan (2011), karakteristik komitmen organisasi diberi penjelasan berikut:

- a. Komitmen dalam pekerjaan. Pencerminan oleh tingkatan identifikasi serta keikutsertaan seseorang pada pekerjaannya serta tidak sedianya guna meninggalkan pekerjaan itu. Karakteristik komitmen dalam pekerjaan: menyukai pekerjaannya, tak pernah mengamati jam guna memiliki kesegeraan mempersiapkan waktu pulang, sanggup memiliki konsentrasi dalam pekerjaan, senantiasa memikirkan pekerjaan meskipun tak bekerja.
- b. Komitmen pada kelompok. Tekad bersama guna melakukan pekerjaan guna tujuan yang diharapkan secara bersamaan. Karakteristik komitmen pada

kelompok: amat memperhatikan bagaimana individu lainnya melakukan pekerjaan, senantiasa memiliki kesiapan guna memberikan pertolongan pada rekan kerja, senantiasa berusaha guna melakukan interaksi terhadap rekan kerja, memperlakukan rekan kerja selaku keluarga, senantiasa terbuka disaat hadirnya rekan kerja baru.

- c. Komitmen terhadap organisasi. Sebuah kondisi yang mana seorang pegawai berikatan terhadap organisasi khusus serta memiliki tujuan guna mempertahankan keutuhan anggota pada kelompok. Karakteristik komitmen dalam organisasi: senantiasa melakukan upaya guna membuat sukses kelompok, senanti melakukan pencarian informasi perihal keadaan organisasi, senantiasa melakukan percobaan mencari komplementaris diantara target organisasi terhadap target individunya, senantiasa berupaya mengoptimalkan kontribusi kerja selaku salah satu upaya kelompok secara menyeluruh, menempatkan perhatian dalam korelasi kerja antar unit organisasi, memiliki pemikiran yang positif terhadap masukan dari teman, menaruh prioritas diatas departemen, tak mengamati kelompok lainnya selaku unit yang lebih baik, berkeyakinan jika kelompoknya mempunyai harapan guna mengalami perkembangan, memiliki pemikiran yang positif dalam pimpinan puncak kelompok.

Berlandaskan atas penjelasan diatas bisa ditarik kesimpulan jika adanya beberapa karakteristik dari komitmen kerja yang hendak tercapai apabila individu memiliki komitmen kerja di dalam diri individu.

D. Hubungan Antara *Locus of control* dan Komitmen Kerja dengan Perilaku

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan suatu tingkah laku yang melakukan penyimpangan ditempat kerja yang memakai “status karyawannya” guna melakukan pengaksesan internet serta email pada saat jam kerja guna tujuan yang tak berkaitan terhadap pekerjaan (Ardilasari dkk, 2017). Dengan kata lain, perilaku terhadap *cyberloafing* adalah suatu kecenderungan perilaku individu untuk melakukan penyimpangan ditempat kerja untuk tujuan individu. Tingkah

laku *cyberloafing* ialah tingkah laku kerja karyawan yang memiliki sifat *counterproductive* serta bisa menyebabkan kerugian terhadap instansi pemerintahan (Dewinda, 2021). Berdasarkan penelitian, variabel yang signifikan dalam mempengaruhi sikap tersebut ialah *locus of control* (Sa'adah, 2021) serta komitmen kerja (Hidayah dkk, 2021).

Locus of control ialah tingkat yang mana seseorang memiliki kepercayaan mereka berkemampuan guna memegang kendali sebuah kondisi (Tanjung, 2019). *Locus of control* berkaitan dengan pengendalian penyimpangan di tempat kerja diantara sebab serta akibat melalui perilakunya, apakah dia bisa menerima tanggungjawab ataupun tidak atas aksinya (Harefa, 2019) karena perilaku penyimpangan organisasi dapat mengancam kesejahteraan organisasi maupun anggotanya (Hardiani, 2020). Karyawan yang mempunyai *locus of control* yang baik mampu memegang kendali serta mengendalikan dirinya melaksanakan perihal di luar produktivitas industri, mengoptimalkan produktivitas serta tanggungjawab pekerjaan, serta pula condong merasakan kepuasan atas hasil yang mereka raih (Sa'adah, 2021).

Komitmen kerja ialah rasa ingin yang kokoh guna senantiasa selaku anggota kelompok, rasa ingin guna berupaya yang keras selaras apa yang diinginkan kelompok, kepercayaan khusus serta diterimanya nilai serta tujuan kelompok (Lase, 2021). Komitmen hendak mengakibatkan seseorang lebih memiliki kesediaan guna mencukupi permintaan perihal perilaku yang konsisten terhadap posisi ataupun aksi itu dari pada permintaan yang tak konsisten terhadap posisi ataupun aksi itu (Mulyadi, 2017). Komitmen kerja menjadi salah satu variable yang mempengaruhi individu terhadap *cyberloafing* (Hidayah dkk, 2021). Komitmen kerja yang negatif dan *locus of control* yang rendah memiliki hubungan yang erat terhadap tingkah laku *cyberloafing* (Hidayah dkk, 2021).

Berlandaskan atas penjabaran itu alhasil mampu ditarik kesimpulan jika *locus of control* dan komitmen kerja dan *cyberloafing* saling memiliki hubungan satu dengan yang lain. *Locus of control* serta komitmen kerja mampu memengaruhi perilaku *cyberloafing*.

E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas alhasil hipotesis dalam riset ini adalah yakni:

1. Ada hubungan antara *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing*.
2. Ada hubungan negatif antara *locus of control* dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi *locus of control* maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya semakin rendah *locus of control*, maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.
3. Ada hubungan positif antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi komitmen kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya semakin rendah komitmen kerja, maka semakin menurun perilaku *cyberloafing*.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka yang diperoleh melalui pengumpulan data, interpretasi data, pengumpulan data, serta memunculkan dari hasilnya (Sugiyono, 2018). Identifikasi variabel bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel tergantung (*dependent*) yaitu sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : *Cyberloafing* (Y)
2. Variabel Bebas : a. *Locus of control* (X₁)
b. Komitmen kerja (X₂)

B. Definisi Operasional

1. *Cyberloafing*

Cyberloafing adalah aktivitas seorang pegawai yang secara sadar dan sengaja menggunakan internet saat jam kerja untuk kepentingan pribadi tanpa ada kaitan dengan pekerjaan. Perilaku terhadap *cyberloafing* diketahui melalui skala yang disusun berdasarkan aspek – aspek dari (Hidayah dkk, 2021) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*.

Semakin tinggi skor yang didapatkan dari sikap *cyberloafing*, maka semakin banyak pula sikap yang muncul dalam perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, semakin rendah skor sikap *cyberloafing*, maka semakin sedikit pula sikap yang muncul dalam perilaku *cyberloafing*.

2. *Locus of control*

Locus of control merupakan suatu keyakinan individu dalam mempengaruhi dirinya untuk melakukan yang terbaik terhadap semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Bentuk dari *locus of control* yaitu *Internality*, *Powerful Others* dan *Chance* (Hastini, 2018).

Semakin tinggi skor *locus of control*, maka semakin baik *locus of control*nya. Sebaliknya, semakin rendah skor *locus of control*, maka semakin buruk *locus of control*nya.

3. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah komitmen lebih dari sekedar menjadi pegawai saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan pemerintah, demi memperlancar mencapai tujuan dengan ikhlas melayani instansi. Diketahui skala yang disusun komitmen kerja melalui berdasarkan aspek – aspek dari (Hidayah dkk, 2021) yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*.

Semakin tinggi skor komitmen kerja, maka semakin baik komitmen kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah skor komitmen kerja, maka semakin buruk komitmen kerjanya.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi dan Kriteria Populasi

Populasi adalah bagian dispo nelariansi yang terdapat orang-orang dengan karakteristik yang telah ditentukan oleh untuk dipelajari kemudian ditarik sebuah kesimpulan Sugiyono (2018). Populasi yang akan digunakan di dalam penelitian ini merupakan para pegawai Satuan Koordinat Pendidikan (SATKORDIKCAM) Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Berdasarkan data terakhir diperbarui Juni 2022 yang diperoleh dari (SATKORDIKCAM) satuan koordinat pendidikan kecamatan Tahunan, populasi dalam penelitian ini berjumlah 169 pegawai yang terdiri dari 41 pegawai laki laki dan 128 pegawai perempuan.

Tabel 1 Data Pegawai SATKORDIKCAM Kecamatan Tahunan

No.	Bidang	Pegawai PNS		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	TK	0	6	6
2	SD	41	119	160
3	SATKORDIKCAM	0	3	3
Total		41	128	169

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang dimiliki oleh populasinya Azwar (2016). Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah yang memiliki karakteristik yang mirip dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian pegawai SATKORDIKCAM di Tahunan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik *sampling* adalah suatu metode untuk menentukan sampel dan besar sampel Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini peneliti meneliti karakteristik atau hubungan sebab akibat antar variabel tanpa adanya intervensi peneliti Setiyawan (2016). Dengan koefisien reliabilitas dilakukan setelah ketentuan besarnya responden yang akan digunakan sebagai sampel diperoleh. Penelitian ini menggunakan teknik *sample probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling* (*simple random sampling*). *Simple random sampling* merupakan metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel yang dilakukan secara random atau acak (Arieska dkk, 2018). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2012) *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang homogen, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu. Dengan metode pengambilan sampel seperti ini, semua anggota populasi diasumsikan mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian.

Teknik random sampling yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara pengambilan sampel secara acak sederhana menggunakan sistem undian atau lotre dengan memanfaatkan teknologi *google random picker*.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala berisi pernyataan tertulis yang disampaikan oleh peneliti mengenai suatu hal yang diteliti yang berbentuk pertanyaan atau pernyataan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki

karakteristik skala likert, dimana subjek diminta untuk memilih salah satu jawaban dari pertanyaan yang sesuai dengan keadaan atau pemikiran subjek sendiri (Azwar, 1999). Skala likert bertujuan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau suatu kelompok orang terhadap fenomena sosial. Skala yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu skala perilaku *cyberloafing*, skala *locus of control* dan skala komitmen kerja.

1. Skala *Cyberloafing*

Penyusunan skala *cyberloafing* menyesuaikan aspek sikap *cyberloafing* dari (Blanchard dkk, 2008) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Penelitian ini menggunakan skala *cyberloafing* yang telah diadaptasi sebelumnya oleh (Handayani, 2021). Terdapat 20 aitem pernyataan dalam skala dimana ada 14 item yang valid. Hasil pengujian koefisien validitas item berkisar antara 0,257 sampai dengan 0,561 dengan koefisien reliabilitas 0,741 menggunakan teknik analisis data korelasi *product moment dan pearson*. Penyajian aitem pada skala ini terbagi menjadi 2, yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Menurut Azwar (2016), aitem dapat dikatakan *favorable* apabila isinya memberi kepemihakan, dukungan, dan menunjukkan ciri-ciri atribut yang akan diukur. Sedangkan aitem dikatakan *unfavorable* apabila isinya tidak memberi dukungan atau gambaran mengenai atribut yang akan diukur. Berikut merupakan blueprint skala *cyberloafing*.

Tabel 2 Blueprint Skala *Cyberloafing*

No.	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Minor Cyberloafing</i>	5	5	10
2.	<i>Serious Cyberloafing</i>	5	5	10
Total		10	10	20

Skala ini berisikan pernyataan-pernyataan yang menggunakan aitem dengan lima alternatif pilihan jawaban dan setiap jawaban yang dipilih oleh subjek akan mendapatkan skor yang berbeda. Penilaian skala ini yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan lima alternatif jawaban yang memiliki nilai berjenjang. Aitem yang tersedia berjumlah 20 aitem dengan 10 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Skala *cyberloafing* adalah sebuah skala model likert

dengan format 4 poin yaitu SS (Sangat Sering), S (Sering), JR (Jarang), TP (Tidak Pernah). Dalam skala tersebut terdapat dua macam pernyataan diantaranya pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Untuk penilaian jawaban yang tergolong *favorable* terdiri dari SS (Sangat Sering) yang bernilai 4, S (Sering) bernilai 3, JR (Jarang) bernilai 2 dan TP (Tidak Pernah) bernilai 1. Pilihan respon untuk aitem *unfavorable* yaitu SS (Sangat Sering) yang bernilai 1, S (Sering) bernilai 2, JR (Jarang) bernilai 3 dan TP (Tidak Pernah) bernilai 4.

2. Skala *Locus of control*

Penyesuaian skala *locus of control* mengacu pada aspek – aspek *locus of control* dari (Hastini dkk, 2018) yang terdiri dari *Internality*, *Powerful Others* dan *Chance*.

Tabel 3 Blueprint Skala *Locus of control*

No.	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Internality</i>	5	5	10
2.	<i>Powerful Others</i>	5	5	10
3.	<i>Chance</i>	5	5	10
Total		15	15	30

Skala ini berisikan pernyataan-pernyataan yang menggunakan aitem dengan lima alternatif pilihan jawaban dan setiap jawaban yang dipilih oleh subjek akan mendapatkan skor yang berbeda. Skala *locus of control* diambil dari (Hastini et al., 2018) tiga indikator yaitu *Internality*, *Powerful Others* dan *Chance*. Aitem yang tersedia berjumlah 30 aitem dengan 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala *locus of control* merupakan sebuah skala *likert* yang menggunakan format 4 poin yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Dalam skala tersebut terdapat dua macam pernyataan diantaranya pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Untuk *favorable* yaitu SS (Sangat Sesuai) yang bernilai 4, S (Sesuai) yang bernilai 3, TS (Tidak Sesuai) yang bernilai 2 dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 1. Pilihan respon untuk aitem *unfavorable*

yaitu SS (Sangat Sesuai) yang bernilai 1, S (Sesuai) yang bernilai 2, TS (Tidak Sesuai) yang bernilai 3 dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 4.

3. Skala Komitmen kerja

Skala komitmen kerja yang digunakan didalam penelitian ini adalah skala yang telah dimodifikasi oleh peneliti dari skala (Hidayah dkk, 2021). Yang mengacu pada aspek komitmen kerja dari Meyers & Allen dalam (Hidayah dkk,2021) yaitu *Affective commitment*, *Normative commitment* dan *Continuance commitment*.

Tabel 4 Blueprint Skala Komitmen kerja

No.	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Affective commitment</i>	5	5	10
2.	<i>Normative commitment</i>	5	5	10
3.	<i>Continuance commitment</i>	5	5	10
Total		15	15	30

Skala ini berisikan pernyataan – pernyataan yang tersedia berjumlah 30 aitem dengan 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala komitmen kerja merupakan sebuah skala likert yang menggunakan format 4 poin yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Dalam skala tersebut terdapat dua macam pernyataan diantaranya pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Untuk *favorable* yaitu SS (Sangat Sesuai) yang bernilai 4, S (Sesuai) yang bernilai 3, TS (Tidak Sesuai) yang bernilai 2 dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 1. Pilihan respon untuk aitem *unfavorable* yaitu SS (Sangat Sesuai) yang bernilai 1, S (Sesuai) yang bernilai 2, TS (Tidak Sesuai) yang bernilai 3 dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 4.

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reabilitas Aitem

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen (Mundir, 2018). Sebuah tes dikatakan memiliki validitas apabila tes tersebut dapat secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Artinya, tes yang

diberikan kepada peserta didik harus dapat menjadi alat ukur terhadap tujuan yang telah ditentukan sebelum tes dilaksanakan (Nurdin dkk, 2019). Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel penelitian secara akurat (Mundir, 2018).

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh (mengukur) data itu valid. Artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Nurdin dkk, 2019).

Sesuai dengan prosedur penyusunan instrumen, validitas instrumen dapat dikategorikan menjadi validitas logis dan validitas empiris. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki validitas logis apabila telah disusun berdasarkan perencanaan yang tepat dan matang, mulai dari penentuan variabel, sub variabel, indikator dan penulisan butir soal. Selanjutnya, suatu instrumen dapat dikatakan memiliki validitas empiris apabila telah dilakukan uji coba (*try out*) dan data yang terkumpul melalui uji coba tersebut sesuai dengan apa yang seharusnya (Mundir, 2018).

Validitas yang digunakan dalam jenis skala penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yang diperoleh melalui proses sintesis oleh peneliti untuk mengetahui ketepatan bahasa yang digunakan dalam skala yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam pengujian keabsahan isi, dapat menggunakan pendapat dari ahli atau *Professional Judgment* yang kompeten pada penelitian ini yang dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi. Ahli dimintai pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu, pendapatnya termasuk memberikan keputusan apakah instrumen dapat digunakan atau masih ada revisi dan juga penulis membuatnya bersama dengan dosen pembimbing. Selanjutnya akan dilakukan *try out* terhadap anggota sampel, hal ini dilakukan untuk mengetahui aitem – aitem yang terpilih sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen pengumpul data untuk mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Secara empiris, jika hasil uji validitas

menunjukkan bahwa besaran korelasi tiap aitem dalam mengukur variabel berada diatas 0,3, maka instrumen dinyatakan valid (Mundir, 2018).

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem atau analisis diskriminan adalah sebuah teknik untuk menganalisis data ketika variabel dependen bersifat kategorik dan variabel bebasnya bersifat interval (Pandjaitan dkk, 2017). Uji daya beda aitem atau diskriminasi aitem berfungsi untuk mengukur sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki atau tidak memiliki atribut yang hendak diukur (Azwar, 2012).

Aitem yang memiliki daya beda tinggi adalah aitem yang mampu membedakan subjek yang memiliki sifat positif atau negatif. Indeks daya diskriminasi atau konsistensi aitem total merupakan indikator yang berkesinambungan antara fungsi aitem dengan fungsi keseluruhan skala yang diuji dengan cara menghitung koefisien korelasi antar skor subjek pada aitem dan hasil total skor tes. Pengujian daya beda aitem menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution* versi 25.0 for Windows). Selain itu, untuk mengetahui hasil indeks beda daya aitem peneliti mengacu kepada pedoman atau acuan bahwa batasan yang digunakan yaitu $\geq 0,3$ dan apabila terdapat aspek yang aitemnya kurang memenuhi atau memuaskan maka dapat dimungkinkan untuk menurunkan batasan menjadi $\geq 0,25$ (Pandjaitan, 2017).

Batasan kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$ artinya semua daya beda aitem yang mempunyai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan jika aitem yang mempunyai r_{ix} atau $r_{(i(x - i))}$ kurang dari 0,30 dianggap sebagai aitem yang mempunyai daya beda rendah (Azwar, 2012). Apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2012).

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Reliabilitas adalah sejauhmana skor deviasi individu atau skor z, relatif sama atau konsisten jika dilakukan tes pengulangan yang sama dan

ekuivalen Suryabrata (2000). Koefisien reliabilitas berada dalam rentangan angka 0.00 sampai 1.00, artinya koefisien reliabilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1.00, maka semakin reliabel alat ukur (Azwar, 2012). Dalam bukunya (Sujarweni, 2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau aitem pertanyaan dalam angket (kuisisioner) penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas jika nilai *Alpha Cronbach* $>0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten jika nilai *Alpha Cronbach* $<0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.0. Alat ukur yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *cyberloafing*, *locus of control* dan komitmen kerja.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan tentang bagaimana data yang telah dikumpulkan itu diolah, diklasifikasi, dibedakan, dan kemudian dipersiapkan untuk dipaparkan (Mustori, 2017). Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan (Azwar, 2012).

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan korelasi *pearson* yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel tergantung dengan beberapa variabel bebas. Regresi berganda dan korelasi parsial digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel bebas dengan tergantung (Sugiyono, 2018) sedangkan korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan mengontrol efek dari satu atau lebih variabel yang lain (Sugiyono, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan penelitian

Orientasi kancan riset ialah tahap persiapan saat sebelum tahap riset, yang memiliki tujuan guna mengorganisasikan perihal-perihal yang berkaitandengan riset. Kabupaten Tahunan digunakan untuk mendapatkan data penelitian untuk penelitian ini. Selanjutnya adalah memilih topik penelitian dan melakukan wawancara. Selain melakukan sesi wawancara terhadap pegawai, peneliti juga menemukan cukup banyak fenomena penyalahgunaan kewenangan untuk pribadi.

Persiapan penelitian dimulai dengan menentukan tempat penelitian. Tempat yang dijadikan penelitian dalam hal ini berada di Jln. Raya Sosro Diningrat, Ngabul, Tahunan, Jepara, Jawa Tengah. Satuan Koordinat Pendidikan Kecamatan (SATKORDIKCAM) Tahunan. Satkordikcam sendiri bukan merupakan tugas struktural namun tugas tambahan dengan dipimpin *coordinator* dan pembantu *coordinator*. Tugas atau fungsi satuan tersebut membantu kepala Disdikpora Kabupaten seperti halnya membantu koordinasi tenaga pendidik termasuk penggajian. Satuan tersebut terdapat fasilitas bangunan seperti aula, bangunan pusat kegiatan guru (PKG), koperasi, ruang koordinator, ruang pengawas dan ruang staff. Selain itu, setiap tahun mengadakan berbagai program untuk siswa/murid berbagai bidang seperti olahraga, seni dan OSN. Dengan program tersebut diharapkan mampu membentuk siswa dan siswi yang berilmu, berakhlak dan berguna bagi khalayak serta negara dimasa mendatang.

Berdirinya SATKORDIKCAM untuk memfasilitasi pegawai agar tidak disibukkan untuk mengurus administrasi dengan hal itu diharapkan pegawai bisa fokus bekerja. SATKORDIKCAM yang pada awalnya dinamakan Dinas Pendidikan Kecamatan diubah menjadi DISDIKBUDCAM diubah lagi menjadi UPT dan diubah lagi menjadi sekarang SATKORDIKCAM. Sebenarnya hanya istilah saja yang diubah, namun fungsi tugas pokoknya hampir sama hanya saja

sekarang koordinat dan tidak masuk dalam struktur jabatan di pemerintah kabupaten.

Tahap seterusnya setelah penentuan dan observasi tempat penelitian adalah melakukan wawancara terhadap pegawai negeri sipil. Selanjutnya, peneliti meminta data berkaitan dengan jumlah populasi PNS di SATKORDIKCAM Tahunan terdiri dari 6 TK, 42 SD dan Staff di SATKORDIKCAM dan tersebar dari berbagai tempat di Kecamatan Tahunan. Jumlah PNS secara keseluruhan yaitu 169 individu yang mencakup 41 laki laki serta 128 perempuan sehingga total populasi riset berjumlah 169. Riset ini dilaksanakan guna dapat mengerti adakah korelasi yang negatif diantara *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing*.

Pertimbangan peneliti dalam memutuskan Satuan Koordinator Pendidikan Kecamatan Tahunan (SATKORDIKCAM) guna menjadi tempat riset adalah:

- a. Riset *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* belum pernah dilakukan di lokasi tersebut.
- b. SATKORDIK Kecamatan Tahunan selaras terhadap masalah yang diriset.
- c. Karakteristik subjek serta jumlah subyek selaras terhadap kriteria yang sudah ditentukan didalam riset.
- d. Kecamatan Tahunan terluas di kabupaten Jepara serta peneliti tidak ada kenalan dalam instansi SATKORDIKCAM tahunan untuk mengurangi subjektivitas.
- e. Ada izin dari pihak SATKORDIKCAM Tahunan untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan pertimbangan yang sudah dijelaskan diatas, alhasil periset memiliki keputusan guna melaksanakan riset di SATKORDIKCAM Tahunan.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan riset dilaksanakan agar tahap riset bisa berlangsung secara lancar serta selaras prosedur alhasil mendapat hasil yang baik. Tahap-tahap pada saat menyiapkan riset mencakup perizinan, mempersiapkan alat ukur, pengujian alat ukur, estimasi diskriminasi aitem, serta reliabilitas alat ukur.

a. Persiapan Perizinan

Suatu penelitian dikatakan baik jika mengikuti proses penelitian dan memenuhi standar penelitian. Salah satu opsi yaitu mendapatkan izin penelitian. Surat izin awal dibuat secara resmi dari Fakultas Psikologi Unissula yang ditujukan kepada Kepala Satuan Koordinasi Pendidikan (SATKORDIKCAM) Kecamatan Tahunan dengan nomor surat 407/C.1/Psi-SA/V/2022.

b. Penyusunan Alat Ukur

Skala merupakan alat yang digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data. Skala tersebut menggunakan pernyataan-pertanyaan sebagai stimulus untuk mendorong indikasi perilaku untuk merespon sebuah jawaban yang mencerminkan diri subjek (Sugiyono, 2017). Dikarenakan situasi Covid19 pada saat ini, penyebaran skala masih belum efektif dan instansi menyarankan untuk menyebarkannya juga melalui *googleform*. Peneliti menyebarkan skala melalui link <https://forms.gle/FdmihX3zWp4EVgoZA> kepada calon subjek. Alat ukur dilakukan penyusunan berlandaskan atas indikator yang menjadi penjelasan oleh aspek-aspek sebuah variabel. Skala yang dipakai pada riset ini yaitu skala *locus of control*, komitmen kerja dan *cyberloafing*. Penjelasan berkaitan dengan skala yang dipakai didalam riset ini yakni:

1) Skala *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan suatu tingkah laku yang melakukan penyimpangan ditempat kerja yang memakai “status karyawannya” guna melakukan pengaksesan internet serta e-mail pada saat jam kerja guna tujuan yang tak berkaitan terhadap pekerjaan (Noratika dkk, 2017). Skala *cyberloafing* dilakukan penyusunan berlandaskan atas aspek aspek *cyberloafing* yang dikemukakan bagi (Blanchard dkk, 2008) yang mencakup 2 aspek yakni *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Skala *cyberloafing* sejumlah 20 item yang mencakup 10 item *favorable* serta 10 item *unfavorable*. Item pada skala ini dilakukan penyusunan menggunakan 4 alternatif pilihan jawaban yakni Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Penskoran dalam aitem *favorabel* yaitu skor 4 jika subjek menjawab sangat sering (SS), skor 3 bagi jawaban sering (S) skor 2 untuk jarang (J), skor 1 jika

subjek menjawab tidak pernah (TP). Sedangkan penilaian aitem untuk pernyataan *unfavorable* dilakukan dengan penskoran yang terendah, yaitu mendapatkan skor 1 jika subjek menjawab sangat sering (SS), skor 2 untuk jawaban sering (S), jika menjawab jarang (J) maka akan memperoleh skor 3, skor 4 apabila memberikan jawaban tidak pernah (TP). Sebaran distribusi aitem skala *cyberloafing* bisa diamati dalam tabel dibawah:

Tabel 5 Sebaran Aitem Skala Cyberloafing

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Minor Cyberloafing</i>	1, 5, 9, 13, 17	2, 6, 10, 14, 18	10
2.	<i>Serious Cyberloafing</i>	3, 7, 11, 15, 19,	4, 8, 12, 16, 20	10
Total:		10	10	20

2) Skala *Locus of control*

Locus of control ialah kepercayaan individu terkait sumber-sumber yang memegang kontrol peristiwa-peristiwa didalam kehidupan, yakni apakah peristiwa-peristiwa yang berlangsung didirinya dipegang kendali oleh dirinya sendiri atau kekuatan dari luar dirinya (Hastini, 2018). Skala *locus of control* mengacu pada aspek – aspek *locus of control* dari (Hastini, 2018) yang mencakup *Internality*, *Powerful Others* serta *Chance*. Skala *locus of control* memiliki jumlah aitem sebanyak 30 aitem yang mencakup 15 aitem *favorable* serta 15 aitem *unfavorable*.

Penskoran bagi aitem skala *locus of control* bagi opsi jawaban pertama yakni skor 4 guna jawaban sangat sesuai, 3 guna jawaban sesuai, 2 guna tak sesuai dan 1 guna sangat tidak sesuai. Sementara penilaian aitem untuk pernyataan *un-favorable* dilakukan dengan penskoran yang terendah, yaitu mendapatkan skor 1 jika subjek menjawab sangat sesuai, bagi jawaban sesuai bernilai 2, skor 3 guna jawaban tak sesuai serta skor 4 guna sangat tidak sesuai. Sebaran distribusi aitem skala *locus of control* bisa diamati pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Sebaran Aitem Skala *Locus of control*

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Internality</i>	1, 7, 13, 19, 25	2, 8, 14, 20, 26	10
2.	<i>Powerful Others</i>	3, 9, 15, 21, 27	4, 10, 16, 22, 28	10
3.	<i>Chance</i>	5, 11, 17, 23, 29	6, 12, 18, 24, 30	10
Total:		15	15	30

3) Skala Komitmen Kerja

Komitmen kerja ialah derajat yang mana karyawan memiliki kepercayaan seluruhnya pada industri, melakukan penerimaan misi-misi industri dan senantiasa tinggal serta tak akan meninggalkan industri (Mathis dkk, 2008). Skala komitmen yang telah dimodifikasi oleh peneliti dari skala (Hidayah dkk, 2021). Penyusunan skala komitmen kerja diadaptasi dari aspek komitmen kerja dari Meyers & Allen dalam (Hidayah dkk, 2021) yakni *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*. Penskoran bagi aitem skala literasi kesehatan mental bagi opsi jawaban pertama yakni skor 4 guna jawaban sangat sesuai, 3 guna jawaban sesuai, 2 guna tidak sesuai dan 1 guna sangat tidak sesuai. Sementara penilaian aitem untuk pernyataan *unfavorable* dilakukan dengan penskoran yang terendah, yaitu mendapatkan skor 1 jika subjek menjawab sangat sesuai, bagi jawaban sesuai bernilai 2, skor 3 guna jawaban tak sesuai dan skor 4 guna amat tak sesuai. Sebaran distribusi aitem skala komitmen kerja dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 7 Sebaran Aitem Skala Komitmen Kerja

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>affective commitment</i>	1, 7, 13, 19, 25	2, 8, 14, 20, 26	10
2.	<i>normative commitment</i>	3, 9, 15, 21, 27	4, 10, 16, 22, 28	10
3.	<i>continuance commitment</i>	5, 11, 17, 23, 29	6, 12, 18, 24, 30	10
Total:		15	15	30

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian, pengujian coba alat ukur memiliki tujuan guna mengukur dan mengerti reliabilitas skala dan daya pembeda setiap aitem *favorable* dan *unfavorable*. Pengujian coba alat ukur dilaksanakan ditanggal 13 Juni 2022 yang dilaksanakan lewat menyebar angket atau kuisioner secara *online* melalui *google form* sehingga dapat lebih mudah menjangkau responden (Pegawai Negeri Sipil Wilayah Tahunan). Pengujian coba alat ukur dilakukan pada skala *cyberloafing*, *locus of control* dan komitmen kerja.

Periset melakukan pembagian skala pengujian coba alat ukur terhadap 68 PNS dari jumlah keseluruhan 169 PNS di berbagai macam instansi yang terdaftar di SATKORDIKCAM Tahunan. Sesuai dengan jumlah yang diharapkan oleh peneliti. Selanjutnya skala yang sudah diisi dengan cara penuh diberikan skor selaras ketentuan serta dilakukan analisa memakai SPSS versi 25.0 *for windows*.

d. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian daya beda aitem pada riset ini diberi bantuan dengan memakai formula hubungan *product moment* dari Pearson yang didapatkan melalui sistem SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0 *for Windows*. Daya beda aitem dikelompokkan selaku daya beda aitem tinggi jikalau koefisiensi korelasi lebih dari 0,30. Di sisi lain apabila koefisiensi korelasinya $< 0,30$ maka daya beda aitem dikatakan rendah. Kemudian jika aitem yang memperoleh daya beda aitem tinggi tak mencukupi jumlah harapannya, sehingga bisa dilakukan pertimbangan kriteria koefisien sejumlah lebih dari 0,25 (Azwar S. , 2012). Subjek yang digunakan untuk *try out* berjumlah 68 PNS yang diambil secara random dari masing-masing instansi diantaranya yaitu TK, SD dan SATKORDIKCAM.

Hasil dihitungnya daya beda aitem serta reabilitas yang didapatkan tiap-tiap skala yaitu:

1) Skala *Cyberloafing*

Berlandaskan atas hasil perhitungan daya beda aitem, skala *cyberloafing* memperoleh 30 aitem yang berdaya beda tinggi 14 aitem dan daya beda

rendah 6 aitem. Kriteria koefisien yang digunakan yaitu $r_{xy} > 0,30$. Dari 14 aitem yang memperoleh daya beda tinggi diantara 0,345 - 0,492. Sedangkan pada 6 aitem yang berdaya beda rendah memiliki kisaran diantara 0,168 – 0,251. Estimasi reliabilitas pada skala *cyberloafing* yang diperoleh melalui bantuan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* serta hasil yang diperoleh sejumlah 0.801. Sebaran aitem pada skala *cyberloafing* berlandaskan atas pengujian daya beda selepas pengujian coba dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 8 Distribusi Daya beda Aitem Cyberloafing

No.	Aspek	Aitem		Daya beda tinggi	Daya beda rendah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Minor Cyberloafing</i>	1*, 5*, 9*, 13*, 17*	2, 6, 10, 14, 18	5	5
2.	<i>Serious Cyberloafing</i>	3, 7, 11, 15, 19*	4, 8, 12, 16, 20	9	1
Total:		10	10	14	6

Keterangan: *aitem dengan daya beda rendah

2) Skala *Locus of control*

Berlandaskan dari hasil estimasi daya beda aitem, skala *locus of control* memperoleh 30 aitem dengan berdaya beda tinggi 19 aitem dan daya beda rendah 11 aitem. Ukuran koefisiensi yang dipakai yaitu $r_{xy} > 0,30$. Dari 19 aitem yang memperoleh daya beda tinggi diantara 0.337 – 0.641. Sedangkan pada 11 aitem yang mempunyai daya beda rendah diantara -0.385 – 0.272. Estimasi reliabilitas pada skala *locus of control* yang didapatkan dengan bantuan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* hasilnya 0.802. Sebaran aitem pada skala kontrol diri berlandaskan atas pengujian daya beda selepas pengujian coba bisa diamati pada tabel dibawah:

Tabel 9 Distribusi Daya Beda Aitem *Locus of control*

No	Aspek	Aitem		Daya beda tinggi	Daya beda rendah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Internality</i>	1*, 7, 13, 19, 25*	2, 8, 14, 20*, 26*	6	4
2.	<i>Powerful</i>	3, 9, 15*, 21, 27*	4, 10, 16, 22, 28*	7	3
3.	<i>Others Chance</i>	5, 11, 17, 23*, 29*	6, 12, 18, 24*, 30*	6	4

Total:	15	15	19	11
---------------	----	----	----	----

Keterangan : *aitem dengan daya beda rendah

3) Skala Komitmen Kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan daya beda aitem, skala komitmen kerja mendapatkan 30 aitem yang memiliki daya beda tinggi 21 aitem dan daya beda rendah 9 aitem. Ukuran koefisiensi yang dipakai yaitu $r_{xy} > 0,30$. Dari 21 aitem yang memperoleh daya beda tinggi diantara 0.301 – 0.639. Sedangkan pada 9 aitem yang mempunyai daya beda rendah diantara -0.195 – 0.274. Estimasi reliabilitas dalam skala kontrol diri yang didapatkan dengan bantuan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* hasilnya 0.825. Sebaran aitem dalam skala kontrol diri berlandaskan atas pengujian daya beda selepas pengujian coba bisa diamati pada tabel dibawah:

Tabel 10 Distribusi Daya Beda Aitem Komitmen Kerja

No.	Aspek	Aitem		Daya beda tinggi	Daya beda rendah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>affective commitment</i>	1*, 7*, 13*, 19, 25	2, 8, 14, 20, 26	7	3
2.	<i>normative commitment</i>	3, 9*, 15, 21, 27*	4, 10, 16, 22, 28*	7	3
3.	<i>continuance commitment</i>	5, 11, 17, 23*, 29*	6, 12, 18, 24*, 30	7	3
Total:		15	15	21	9

Keterangan: *aitem dengan daya beda rendah

e. Penomoran Kembali

Setelah langkah uji coba mengevaluasi daya pembeda aitem, aitem tersebut disusun dengan nomor seri baru. Aitem berdaya beda rendah akan dilakukan penghilangan sementara aitem berdaya beda tinggi akan dipakai guna riset. Penyusunan nomor baru dalam skala *cyberloafing*, skala *locus of control* serta skala komitmen kerja bisa diamati tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Sebaran Nomor Aitem Baru Skala *Cyberloafing*

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Minor Cyberloafing</i>	-	2(1), 6(4), 10(7), 14(10), 18(13)	5
2.	<i>Serious Cyberloafing</i>	3(2), 7(5), 11(8), 15(11),	4(3), 8(6), 12(9), 16(12), 20(14)	9
Total:		4	10	14

Keterangan: (...) nomor aitem baru atau nomor aitem pada skala penelitian

Tabel 12 Sebaran Nomor Baru Aitem *Locus of Control*

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Internality</i>	7(1),13(7),19(13)	2(2),8(8),14(14)	6
2.	<i>Powerful</i>	3(3),9(9),21(15)	4(4),10(10),16(16),22(19)	7
3.	<i>Others Chance</i>	5(5),11(11),17(17)	6(6),12(12),18(18)	6
Total:		9	10	19

Keterangan: (...) nomor aitem baru atau nomor aitem pada skala penelitian

Tabel 13 Sebaran Nomor Baru Aitem Komitmen Kerja

No.	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>affective commitment</i>	19(1), 25(7)	2(2), 8(8), 14(13), 20(17), 26(18)	7
2.	<i>normative commitment</i>	3(3), 15(9), 21(14)	4(4), 10(10), 16(15), 22(18)	7
3.	<i>continuance commitment</i>	5(5), 11(11), 17(16)	6(6), 12(12), 18(17), 30(19)	7
Total:		8	13	21

Keterangan: (...) nomor aitem baru atau nomor aitem pada skala penelitian

B. Pelaksanaan Penelitian

Riset ini dilaksanakan terhadap pegawai negeri di Dinas SATKORDIKCAM (Satuan Koordinir Pendidikan Kecamatan Tahunan). Penelitian dilakukan pada tanggal 16 Juli 2022. Diambilnya sampel pada riset ini memakai teknik *simple random sampling*, yakni teknik pengambilan

sampel melalui anggota populasi yang dilaksanakan dengan cara random dan tidak melihat adanya strata yang terdapat pada populasi. Riset dilaksanakan selepas melaksanakan pengujian alat ukur yakni skala guna memperoleh daya beda aitem serta aitem yang lolos kemudian dipakai guna melakukan pengambilan data riset. Populasi yang dipakai pada riset ini memiliki jumlah 169 Pegawai. Sampel yang dipakai pada riset ini sejumlah 101 pegawai. Skala yang telah dilakukan pengisian oleh subyek kemudian diberikan skor selaras terhadap nilai yang sudah ditentukan bagi periset. Hasil skor penelitian ini setelah itu diinput memakai SPSS 25.0 *for windows*.

Tabel 14 Data PNS yang Menjadi Subjek Penelitian

No.	Bidang	Jumlah
1	TK	6
2	SD	92
3	SATKORDIKCAM	3
Total:		101

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.

1 Uji Asumsi

Setelah data diolah, pengujian asumsi digunakan untuk melaksanakan analisis data atau perhitungan penelitian. Untuk melihat hasil uji Normalitas, uji linieritas maupun uji multikolinieritas, peneliti menguji dengan menggunakan SPSS versi 25.0.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan guna mengerti normal ataupun tak normal pada data dalam tiap-tiap variabel riset. Pengujian Normalitas periset yang hendak dipakai ialah *One Sample Kolmogorov Smirnov Z (KS-Z)* dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Kriteria yang digunakan guna menetapkan sebaran data normal maupun tak normal adalah jikalau $p > 0,05$ dapat dinyatakan data itu normal, tetapi apabila $p < 0,05$ dikatakan data tak normal. Berikut hasil data pengujian normalitas riset ini bisa di lihat tabel berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig	P	Ket.
<i>Cyberloafing</i>	45.29	3.275	0.083	0.086	>0.05	Normal
<i>Locus of control</i>	60.11	4.173	0.079	0.118	>0.05	Normal
Komitmen Kerja	59.09	4.094	0.070	0.200	>0.05	Normal

Berlandaskan atas hasil pengujian normalitas dengan penyebaran data tingkah laku *cyberloafing* mendapatkan nilai KS-Z sejumlah 0.083 memiliki taraf signifikansi 0,086 ($p > 0,05$) yang memperlihatkan jika *cyberloafing* memiliki distribusi data yang normal. Hasil pengujian normalitas dalam sebaran data *locus of control* yang bernilai KS-Z didapatkan sejumlah 0.079 bertaraf signifikansi 0.118 ($p > 0,05$) memperlihatkan jika *locus of control* memiliki distribusi data yang normal. Hasil pengujian normalitas dalam sebaran data komitmen kerja yang bernilai KS-Z sebesar 0.070 yang memiliki taraf signifikansi 0,200 ($p > 0,05$) dengan memperlihatkan nilai itu bisa disebutkan alhasil komitmen kerja alami distribusi data yang normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian asumsi berikutnya ialah pengujian linieritas. Pengujian linieritas tujuannya guna mengetahui korelasi yang linier antar variabel. Apakah memiliki korelasi yang linier ataupun yang tak linier. Hasil pengujian linieritas yang diperoleh antara variabel *cyberloafing* dengan variabel *locus of control* yaitu sebesar $F_{\text{linier}} 4,778$ dengan tingkat signifikansi $p=0.032$ ($p < 0,05$). Hasil ini memperlihatkan jika terdapatnya korelasi linier ataupun membentuk garis lurus diantara tingkah laku *cyberloafing* serta *locus of control*. Sementara hasil yang diperoleh disaat uji linieritas variabel tingkah laku *cyberloafing* terhadap komitmen kerja mendapatkan hasil sejumlah $F_{\text{linier}} 0,180$ dengan nilai tingkat signifikan $p=0.673$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil ini memperlihatkan maka tidak terdapatnya korelasi linier ataupun tidak menciptakan garis lurus diantara tingkah laku *cyberloafing* terhadap komitmen kerja.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah cara yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan suatu model regresi. Dalam pengujian multikolinieritas tersebut menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) memiliki kepastian apabila $VIF < 10$ serta skor pada toleransi $> 0,1$ maka dapat ditarik simpulan bahwa hasil tersebut bebas dari multikolinieritas.

Hasil yang didapatkan melalui pengujian multikolinieritas memperlihatkan jika VIF 1.015 ($VIF < 10$) serta *tolerance* 0,985 ($> 0,1$). Alhasil hasil itu bisa dimengerti jika periset tak berlangsung multikolinieritas dalam variabel bebas model regresi alhasil dapat dilanjutkan guna mengamati korelasi antar variabel.

2 Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Analisa regresi berganda dipakai pada riset ini guna melakukan pengujian hipotesa. Pendekatan ini dipakai untk mengetahui apakah ada keterkaitan antara ketiga variable dalam penelitian ini yang mencakup 1 variabel dependen serta 2 variabel independen.

Berdasarkan pengujian regresi pertama ini bertujuan guna menilai apakah terdapatnya korelasi diantara *locus of control* serta komitmen kerja terhadap tingkah laku *cyberloafing* dalam pegawai negeri serta didapatkan $R = 0.219$ serta F hitung sejumlah $= 2,479$ yang memiliki signifikan yaitu $0,089(p > 0,05)$. Hasil itu memperlihatkan jika tak terdapat korelasi diantara *locus of control* dan komitmen kerja terhadap tingkah laku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil (PNS) dinas x kecamatan Tahunan dan hipotesis pertama ditolak.

b. Hipotesis Kedua

Pengujian korelasi dalam hipotesa kedua memakai pengujian partial. Pengujian itu memiliki tujuan guna menunjukkan terdapat ataupun tidak korelasi diantara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan bagian dari variabel terikatnya dikontrol. Berlandaskan atas hasil pengujian korelasi diantara *locus of control* terhadap *cyberloafing* diperoleh $rx_{y1-2} = -0,216$

dengan signifikansi sebesar 0,031 ($p < 0,05$). Artinya terdapat korelasi diantara *locus of control* dan *cyberloafing* terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dinas x kecamatan Tahunan. Hasil tersebut menunjukkan hipotesa kedua diterima.

c. Hipotesis Ketiga

Pengujian korelasi dalam hipotesa ketiga memakai pengujian korelasi partial. Berlandaskan atas hasil pengujian korelasi diantara komitmen kerja terhadap *cyberloafing* diperoleh skor r_{xy2-1} sejumlah -0,070 memiliki signifikansi sejumlah 0,491 ($p > 0,05$). Memiliki arti jika tak terdapat korelasi diantara komitmen kerja terhadap *cyberloafing* terdapat pegawai negeri sipil (PNS) dinas x kecamatan tahunan. Perihal itu memperlihatkan jika hipotesa ketiga pada riset ini ditolak.

D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif adalah data yang digunakan untuk analisis dengan maksud mencoba mendeskripsikan, itu juga dapat menjelaskan informasi yang sudah dikumpulkan guna umum ataupun publik (Sugiyono, 2004). Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif guna mengkaji profil dari sampel dan deskripsi variabel yang dipakai pada riset. Tujuan dari kategorisasi ialah guna meletakkan seseorang kedalam tiap kelompok-kelompok dimana posisi subjek dalam sebuah kontinum distratifikasi berlandaskan atas sifat yang dilakukan pengukuran (Azwar, 2018).

Azwar (2012) memberi penjelasan tentang data distribusi normal dapat dipecah atas 6 poin dalam satuan standar deviasi. Dua bagian pada kiri *mean* (negatif) serta dua bagian lain di kanan *mean* (positif). Distribusi normal pada responden pada riset ini dipecah menjadi 5 bagian berdasarkan satuan standar deviasi, maka didapatkan $6/5 = 1,2$ SD. Berikut adalah norma ketinggian:

Tabel 16 Norma Kategorisasi Skor (Azwar, 2012)

Rentang skor	Kategorisasi
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi

Ket: μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

Tabel distribusi norma diatas berproporsi subyek yang ada disebelah kiri ($z = 0$) ialah 50 persen alhasil subyek yang ada diantara ($z = 0$) dan ($z = -0,5$) ialah 11 persen. Proporsi subyek yang ada ($z = -0,5$) serta ($z = 0,5$) ialah $2 \times 11\% = 22\%$. Proporsi subyek yang mempunyai skor disebelah kiri ($z = -1,5$) serupa terhadap proporsi yang ada disebelah kanan ($z = 1,5$), yaitu 6,7%. Proporsi subyek yang skornya ada disebelah kiri ($z = -0,5$) ialah 39 persen alhasil yang ada diantara ($z = -0,5$) dan ($z = -1,5$) ialah $39\% - 6,7\% = 32,3\%$. Distribusi proporsi itu memiliki kelayakan guna dipakai selaku acuan kategorisasi subyek (Azwar, 2012).

1. Deskripsi Skor *Cyberloafing*

Skala *cyberloafing* terdiri atas 14 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan masing – masing memiliki aitem diberikan skor yang berkisar antara 1 – 4. Skor terendah yang kemungkinan akan diperoleh subjek adalah 14 berasal dari (14×1) dan skor tertinggi yang akan diperoleh subjek adalah 56 dari hasil (14×4). Rentang skor skala sebesar 42 didapat dari ($56 - 14$) yang di bagi menjadi enam satuan deviasi standard, sehingga akan didapatkan nilai deviasi standar sebesar 7 yang didapat dari $((56-14):6)$ dengan *mean* hipotetik sebesar 35 berasal dari $((56 + 14): 2)$.

Skor skala *cyberloafing* didapat skor minimum empirik 37, skor maksimum 54, *mean* 45,29 dan standar deviasi empirik sebesar 3,275. Deskripsi skor *cyberloafing* sebagai berikut:

Tabel 17 Deskripsi Skor Skala *Cyberloafing*

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	37	14
Skor Maksimum	54	56
<i>Mean</i> (μ)	45,29	35
Standar Deviasi (SD)	3,275	7

Berdasarkan *mean* empirik yang diperoleh pada perhitungan norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, maka rentang skor subjek termasuk ke dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 45,29.

Deskripsi data variabel *cyberloafing* secara menyeluruh menggunakan norma kategorisasi pada tabel berikut:

Tabel 18 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala *cyberloafing*

Norma		Kategorisasi	Jumlah	Persentase	
45,5	<	56	Sangat Tinggi	46	45,5%
38,5	< x ≤	45,5	Tinggi	53	52,5%
31,5	< x ≤	38,5	Sedang	2	2,0%
24,5	< x ≤	31,5	Remdah	0	0%
14	≤	24,5	Sangat Rendah	0	0%
Total			101	100%	

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
14	24,5	31,5	38,5	45	56

Gambar 1 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan tabel norma kategorisasi skor skala *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas x kecamatan Tahunan, dapat diketahui jika tidak adanya subjek penelitian yang mempunyai skor sangat rendah dan rendah, 2 subjek penelitian mempunyai hasil skor sedang, 53 subjek penelitian mempunyai skor tinggi dan 46 subjek penelitian memperoleh skor sangat tinggi sementara kategorisasi skor subjek pada skala *cyberloafing* masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

2. Deskripsi Skor Skala *Locus of control*

Skala *locus of control* meliputi dari 19 item yang mempunyai daya beda aitem tinggi sera masing – masing item diberikan skor 1 hingga 4. Skor minimum yang kemungkinan akan diperoleh subjek yaitu 19 dari hasil (19 x 1) dan skor maksimum yang kemungkinan akan didapatkan subjek adalah 76 hasil dari (19 x 4). Rentang skor skala senilai 57 diperoleh dari (76 - 19) yang di bagi atas enam satuan deviasi standar, maka akan diperoleh nilai deviasi standar senilai 9,5 yang diperoleh dari ((76 - 19): 6) melalui *mean* hipotetik senilai 47,5 berasal dari ((76 + 19):2).

Skor skala *locus of control* menurut hasil penelitian didapat skor minimum empirik senilai 50, skor maksimum empirik senilai 71, *mean* empirik senilai 60,11 dan standar deviasi empirik senilai 4,173. Penjabaran skor skala sikap *locus of control* yakni seperti di bawah ini:

Tabel 19 Deskripsi Skor Skala *Locus of control*

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	50	19
Skor Maksimum	71	76
Mean (μ)	60,11	47,5
Standar Deviasi (SD)	4,173	9,5

Dengan didasarkan *mean* empirik yang diperoleh dalam perhitungan norma kategorisasi penyebaran kelompok subjek di atas, maka rentang skor subjek termasuk pada kategori tinggi yakni senilai 60,11.

Penjabaran data variabel *locus of control* dengan menyeluruh menerapkan norma kategorisasi yakni seperti di bawah ini:

Tabel 20 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala *locus of control*

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Persentase		
61,75 <	76 Sangat Tinggi	35	34,7%		
52,25 < x ≤	61,75 Tinggi	64	63,4%		
42,75 < x ≤	52,25 Sedang	2	2,0%		
33,25 < x ≤	42,75 Rendah	0	0%		
19 ≤	33,25 Sangat Rendah	0	0%		
Total		101	100%		
Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
19	33,25	42,75	52,25	61,75	76

Gambar 2 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala *Locus of control*

Berdasarkan tabel norma kategorisasi skor skala *locus of control* pada pegawai negeri sipil dinas x kecamatan Tahunan, dapat diketahui jika tidak ada subjek penelitian yang mempunyai skor sangat rendah dan rendah. 2 subjek penelitian memperoleh skor sedang, 64 subjek penelitian mempunyai skor tinggi serta 35 subjek penelitian mendapatkan skor sangat tinggi. Sementara kategorisasi skor subjek dalam skala *locus of control* masuk ke dalam kategori tinggi.

3. Deskripsi Skor Komitmen Kerja

Skala komitmen kerja meliputi 21 item yang mempunyai daya beda item tinggi dan tiap – tiap item diberikan skor 1 hingga 4. Skor minimum yang kemungkinan akan diperoleh subjek yaitu 21 dari hasil (21 x 1) dan skor maksimum yang kemungkinan akan didapatkan subjek adalah 84 (21 x 4). Rentang skor skala senilai 63 diperoleh dari (84 - 21) yang di bagi atas enam satuan deviasi standar, alhasil akan diperoleh nilai deviasi standar senilai 10,5

yang diperoleh $((84 - 21) : 6)$ melalui *mean* hipotetik senilai 52,5 datang dari $((84 + 21):2)$.

Skor skala komitmen kerja menurut hasil penelitian didapat skor minimum empirik senilai 49, skor maksimum empirik senilai 68, *mean* empirik senilai 59,09 serta standar deviasi empirik senilai 4,094. Penjabaran skor skala sikap komitmen kerja sebagai berikut:

Tabel 21 Deskripsi Skor Skala Komitmen Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	49	21
Skor Maksimum	68	84
<i>Mean</i> (μ)	59,09	52,5
Standar Deviasi (SD)	4,094	10,5

Menurut *mean* empirik yang diperoleh dalam perhitungan norma kategorisasi penyebaran kelompok subjek di atas, maka rentang skor subjek termasuk ke dalam kategori tinggi yaitu senilai 59,09.

Penjabaran data variabel komitmen kerja dengan menyeluruh menerapkan norma kategorisasi seperti berikut:

Tabel 22 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala komitmen Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
68,25 <	84 Sangat Tinggi	0	0%
57,75 < x ≤	68,25 Tinggi	65	64,4%
47,25 < x ≤	57,75 Sedang	36	35,6%
36,75 < x ≤	47,25 Rendah	0	0%
21 ≤	36,75 Sangat Rendah	0	0%
Total		101	100%

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
21	36,75	47,25	57,75	68,25

Gambar 3 Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Perilaku Komitmen Kerja

Dengan didasarkan tabel norma kategorisasi skor skala komitmen kerja pada pegawai negeri sipil dinas x kecamatan Tahunan, dapat diketahui jika tidak adanya subjek penelitian yang mempunyai skor sangat rendah, rendah, sangat tinggi, 36 subjek penelitian mempunyai hasil skor sedang dan 65 subjek penelitian memiliki skor sangat tinggi sementara penggolongan skor subjek dalam skala komitmen kerja masuk ke dalam kategorisasi tinggi.

E. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan guna mencari tahu apakah terdapat relasi antara *locus of control* serta komitmen kerja pada perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil (PNS) di dinas X kecamatan Tahunan. Dengan didasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, penelitian ini memiliki tiga hipotesis. Pada hipotesis pertama menunjukkan perolehan skor $R = 0.219$ dan nilai F_{hitung} sebesar 2,479 dengan signifikan yakni $0,089(p > 0,05)$ yang memiliki artian hipotesis pertama ditolak. Oleh karena itu, dapat dipahami jika tidak ada hubungan antara variabel *locus of control* serta komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil (PNS) di dinas X kecamatan Tahunan.

Pengujian hipotesis antara *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pegawai negeri sipil (PNS) di dinas X kecamatan Tahunan menampilkan jika tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan, hal ini dikarenakan bahwa adanya faktor lain yang tidak diperhitungkan oleh peneliti, faktor bisa datang dari dalam diri individu (*internal*) ataupun luar diri individu (*eksternal*). Dalam penelitian ini pegawai yang memiliki *locus of control* terlibat pada perilaku *cyberloafing* seperti halnya penelitian yang diteliti sebelumnya (Nirmalasari, 2017). Hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak cocok dengan penelitian sebelumnya dapat menjadi sebab atas timbulnya perilaku menyimpang yakni perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan uji diskripsi variabel *cyberloafing*, rata-rata tingkat *cyberloafing* pegawai negeri di dinas X kecamatan Tahunan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini diketahui dengan didasarkan skor mean empirik perilaku *cyberloafing* senilai 45,29 melalui presentase 52,5% responden menampilkan jika senilai 53 responden mempunyai perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang mempunyai produktivitas yang baik namun disisi lain memiliki pengendalian dan komitmen yang baik. Pegawai hanya menerapkan internet agar sebatas mencari hiburan semata. Contohnya dengan mengakses status di jaringan sosial, membuka berbagai situs berita dan olahraga, dan mengirimkan serta membuka email pada saat jam kerja. Pegawai yang terlibat dalam *cyberloafing* memanfaatkan internet

secara umum, yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan Blanchard & Henle (2008). Individu dapat dianggap produktif pegawai menggunakan sumber daya internet untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini akan mencegah dari perilaku *cyberloafing*.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas X kecamatan Tahunan. Hasil dari uji korelasi antara *locus of control* terhadap *cyberloafing* diperoleh $r_{xy1-2} = -0,216$ melalui signifikansi nilai $0,031$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan hipotesis kedua diterima. Hal tersebut menampilkan jika terdapat hubungan negatif antara *locus of control* melalui perilaku *cyberloafing*. Dengan seiring tingginya *locus of control* pegawai maka seiring menurun juga perilaku *cyberloafing* yang dilaksanakan dan berlaku sebaliknya. Seiring rendahnya *locus of control* pegawai alhasil seiring meningkat pula perilaku *cyberloafing* yang dilaksanakan pada saat jam kerja berlangsung. Hal ini juga berkenaan dengan penelitian (Ozler dkk, 2012) yang menunjukkan jika *locus of control* bisa berpengaruh pada bentuk dari pemakaian internet pegawai, meliputi di dalamnya perilaku *cyberloafing*. Lingkungan secara substansial berpengaruh dan membentuk pembentukan variabel *locus of control*. Hal ini sesuai dengan penelitian Blau dan Cook (2006) pegawai menganggap rekan kerja menjadi panutan dalam organisasi, maka perilaku *cyberloafing* ini dipelajari dengan meniru perilaku yang mereka saksikan di lingkungan instansi. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tanjung, 2019) dimana *locus of control* dalam kategori tinggi, sehingga perilaku *cyberloafing* rendah namun dalam penelitian ini justru perilaku *cyberloafing* semakin meningkat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh (Tanjung, 2019) dengan judul “*Locus of control* terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Pemerintahan X Daerah Riau” dengan didasarkan hasil uji hipotesis korelasi *product moment* menampilkan hasil penelitian tersebut memiliki signifikansi $p = 0,02$ ($p < 0,05$). Hal ini bisa ditarik kesimpulan jika terdapat hubungan antara *locus of control* dengan perilaku *cyberloafing*. Dimana memiliki

artian bahwa seiring tingginya *locus of control* seseorang maka akan seiring rendah perilaku *cyberloafing* yang dilakukannya pada saat jam kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Ardilasari, 2017) melalui judul “Hubungan *Self Control* Dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil” dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis diterima karena menampilkan jika terdapat hubungan negatif dengan nilai koefisien $r = -0,206$ dan nilai signifikan $p = 0,049 < 0,050$ dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,042 alhasil terdapat hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Seiring tingginya *self control* yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil sehingga akan seiring meningkat pula perilaku *cyberloafing* yang dilaksanakan, berlaku kebalikannya, seiring rendahnya *self control* yang dimiliki pegawai negeri sipil sehingga seiring meningkat pula perilaku *cyberloafing* yang dilaksanakan.

Dengan didasarkan uji diskripsi variabel *locus of control* dipahami jika rata-rata tingkat *locus of control* pegawai negeri di dinas X kecamatan Tahunan masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini dipahami dengan didasarkan skor mean empirik perilaku *locus of control* senilai 60,11 dengan presentase 63,4% yang menampilkan jika sebesar 64 responden mempunyai perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Besarnya prosentase variabel *locus of control* berpengaruh pada seseorang dalam melakukan *cyberloafing*.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan antara komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas X kecamatan Tahunan. Berdasarkan hasil uji korelasi antara komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing* diperoleh skor r_{xy2-1} sebesar $-0,070$ dengan signifikasi sebesar 0,491 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak serta tidak terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dinas X kecamatan Tahunan. Berdasarkan uji diskripsi variabel komitmen kerja diketahui bahwa rata-rata tingkat komitmen kerja pegawai negeri di dinas X kecamatan Tahunan termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut diketahui berdasarkan skor mean empirik komitmen kerja sebesar 59,09 dengan presentase 64,4% yang

menunjukkan bahwa sebanyak 65 responden memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Meyer dan Allen dalam (Fajrianti, 2012) dimana pegawai yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi nantinya bertahan dalam instansi ini dikarenakan terdapat rasa keinginan, rasa nyaman, rasa ingin menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, serta rasa memerlukan pekerjaan tersebut guna kebutuhan kehidupan. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap instansi atau organisasinya akan bekerja secara rutin dan *fullday*, tidak melakukan perilaku yang menyimpang dan akan percaya pada pencapaian instansi (Hidayah dkk, 2020). Karyawan mempunyai tingkat komitmen kerja yang tinggi dan tidak terdapat karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja yang rendah maupun sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil dinas X memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi dikarenakan sebagian besar pegawai sudah lama bekerja karena sebagian besar pegawai sudah lama bekerja karena untuk menjadi PNS bukanlah proses yang cepat dan mudah.

Di dalam penelitian ini, variabel komitmen kerja tidak berhubungan dengan perilaku *cyberloafing*. Walaupun begitu, banyak hasil penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Seperti halnya penelitian pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro dari penelitian (Putra dkk, 2019) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *cyberloafing* dengan nilai koefisien dan nilai koefisien ($r_{xy} = -0,237$ dengan nilai $p = 0,011$).

Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan apa yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini dimana komitmen kerja tidak signifikan dengan perilaku *cyberloafing*. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya batasan khusus dalam peraturan internet maupun tentang perilaku *cyberloafing* secara khusus di lingkungan dinas, secara tidak sengaja atau sengaja atas keinginannya sendiri akan dengan mudah dan bebas melakukan perilaku *cyberloafing*. Apalagi ketika diminta oleh atasan atau orang yang lebih berwenang untuk mengisi skala komitmen kerja yang berkaitan dengan pekerjaan subjek,

besar kemungkinan subjek akan memilih apa yang baik atau apa yang harus dilakukan sebagai pegawai negeri sipil.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data diri subjek seperti usia dan lama bekerja tidak tercantum.
2. Menggunakan variable *locus of control* secara umum tidak di spesifik menjadi internal atau eksternal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara *locus of control* dan komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* sehingga hipotesis pertama ditolak, hipotesis kedua diterima dan hipotesis ketiga ditolak. Semakin tinggi *locus of control* dan komitmen kerja maka semakin meningkat perilaku *cyberloafing* dan sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka saran yang bisa diberikan oleh peneliti diantaranya yaitu:

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Bagi pihak pegawai negeri sipil di dinas X kecamatan Tahunan memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi sebaiknya pihak instansi memberi peraturan tertulis untuk di tempel di setiap sudut dinding dan tegas dalam peraturan penggunaan internet dalam memanfaatkan internet sesuai dengan keperluan dan lebih mendahulukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan di instansi. Serta pegawai juga dapat mempertahankan sikap *locus of control* yang baik dan komitmen kerja dengan pihak instansi dengan begitu menciptakan pegawai yang produktif maka pegawai harus mempunyai *cyberloafing* yang rendah dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti perilaku *cyberloafing*, diharapkan pembahasan diperluas lebih jauh untuk meninjau variabel atau faktor lain selain faktor *locus of control* dan komitmen kerja sehingga dapat menawarkan pembaruan tidak hanya *locus of control* dan komitmen kerja tetapi juga dapat dikaitkan dengan *loneliness*, harga diri,

pemalu dan faktor lainnya. Alat ukur yang dipakai harus mempertimbangkan karakteristik budaya dan tingkat pendidikan responden penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., Hery, S., & Fatihatus, S. (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>
- Ardilasari, N. (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., Noratika, & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan teknik sampling berdasarkan perhitungan efisiensi relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Zahir Publishing Tata*. 1-148
- Sa'adah, F. (2021). Pengaruh locus of control kinerja pegawai di era kebiasaan baru. 2, 1–7.
- Dewinda, H. R., Rafli, S. H., & Okfrima, R. (2021). Hubungan antara job characteristic dengan perilaku cyberloafing pada karyawan tenaga kependidikan biro akademik dan kemahasiswaan di universitas andalas. *Psyche 165 Journal*, 105–112. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.101>
- Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap burnout dan dampaknya pada cyberloafing. *Visi Manajemen Vol*, 5(1), 651–668.
- Harefa, H. S. (2019). Pengaruh stres kerja dan locus of control terhadap perilaku cyberloafing pada pegawai upt perpustakaan universitas sebelas maret surakarta. *UIN Sunan Kalijaga*.
- Hastini, L. Y., Chairael, L., & Mustika, M. S. (2018). Pengaruh locus of control, peraturan tentang penggunaan internet, dan norma yang berlaku pada rekan kerja serta pimpinan terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan universitas dharma andalas. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(1), 77–87.
- Hidayah, D. K. (2020). Hubungan antara kontrol diri dan komitmen kerja dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil (pns) dinas x provinsi Jawa Tengah. *Proyeksi*, 16(1), 100. [Doi:10.30659/jp.16.1.100-108](https://doi.org/10.30659/jp.16.1.100-108).
- Hidayah, D. K., & Handayani, A. (2021). Hubungan antara kontrol diri dan komitmen kerja dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil (Pns) dinas x provinsi Jawa Tengah. *Proyeksi*, 16(1), 100. <https://doi.org/10.30659/jp.16.1.100-108>
- Jepara, B. (2018). *Peraturan bupati jepara nomor 26 tahun 2018 tentang*

pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil.

- Kaswan. (2015). *Sikap kerja dari teori dan implemementasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Lase, D. T. (2021). Hubungan komitmen organisasi dan regulasi diri dengan perilaku cyberloafing pegawai tata usaha di universitas medan area. *Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan*.
- Lim, V.K.G. (2009). Impact of cyberloafing on affect, work depletion, facilitation, and engagement. 1–20.
- Mulyadi, S. (2017). *Psikologi Sosial*.
- Mundir. (2018). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Jember: Stain Jember Press.
- Mustori, M. (2017). *Pengantar metode penelitian*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Nirmalasari, V Y. (2017). Cyberloafing pada aparatur sipil negara (asn) di kota malang ditinjau dari locus of control (internal dan external). <https://eprints.umm.ac.id/43873/>
- Nurdin, I. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pandjaitan, D. R. H. (2017). *Buku ajar metodologi penelitian untuk bisnis*. Lampung: Aura Publishing.
- Phiri, M., & Vichet, S. (2015). International journal of sociology and social policy relationship between organizational commitments and organiz ... Related papers. *Zayas-ortiz*, 35, 91-106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>
- Pratama, M. Y. A., & Satwika, Y. W. (2022). Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Perilaku Cyberloafing pada Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 21–33.
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara komitmen organisasi dengan cyberloafing pada pegawai fakultas teknik universitas diponegoro. *Jurnal Empati*, 8(2), 147–152.
- Robbins, et. Al. (2014). *Perilaku Organisasi*. PT Intan Sejati.
- 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 Ekonomi Mahasiswa (jekma)*, 2(3), 1–7. Doi: 10.37339/e-bis.v5i1.453
- Setiawan. (2011). Analisis pengaruh affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment terhadap kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro*.
- Setiawan. (2016). Metode Penelitian Pendidikan, Kualitatif, Kuantitatif. In *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Shaddiq, S. (2020). Anteseden dan konsekuensi cyberloafing pada industri jasa. *Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku cyberloafing ditinjau dari psychological capital dan adversity quotient. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.550>

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Spss untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tanjung, S., Putra, A. A., & Aiyuda, N. (2019). Locus of control terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan pemerintahan x daerah riau. *Psychopolytan (Jurnal Psikologi)*, 2(2), 117–123.
- Thaybatan, A.R., & Santoso, H. (2019). Internet dan perilaku cyberloafing pada karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1).
- Thaybatan, A.R., & Santoso, H. (2019). Internet dan perilaku cyberloafing pada karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1).
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja pegawai ditinjau dari perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi. *Psyche 165*, 13(02), 240–245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar dasar manajemen*. Medan: Perdana Publishing. <https://doi.org/10.31227/osf.io/uk5yp>
- Yuwono, Sony, & Al, E. (2018). *Petunjuk praktis penyusunan balanced scorecard menuju organisasi yang berfokus pada strategi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

