

***The Effect Of Cyberloafing And Organisational Commitment On Employee Performance With Self-Control As A Moderating Variable***

**(Survey on Civil Servants of the Kuningan Regency Housing, Settlement and Land Office)**

**Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi**

**(Survei pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan)**

**Januar Habibi Mahsyar<sup>1</sup>, Dewi Fatmasari<sup>2</sup>, Ginna Novarianti Dwi Putri Pramesti<sup>3</sup>,  
, Reza Pratama<sup>4</sup>**

Program Studi Manajemen Universitas Kuningan

E-mail: <sup>1</sup>[januar.habibi@uniku.ac.id](mailto:januar.habibi@uniku.ac.id) ; <sup>2</sup> [fatmasari.dewi67@gmail.com](mailto:fatmasari.dewi67@gmail.com) ;  
<sup>3</sup>[ginnanovarianti@gmail.com](mailto:ginnanovarianti@gmail.com) ; <sup>4</sup>[rezapratamapd@gmail.com](mailto:rezapratamapd@gmail.com) ;

***Abstract***

*This study aims to investigate the impact of cyberloafing and organisational commitment on employee performance at the Kuningan Regency Housing, Settlement Areas, and Land Office, as well as to gain an understanding of the moderating influence of self-control in the relationship between cyberloafing and organisational commitment on employee performance. This research is motivated by frequent cases where employees engage in cyberloafing which has a negative impact on their performance. As a problem that occurs in the Kuningan Regency Housing, Settlement Area and Land Office which shows that the performance targets have not been achieved for the last 3 years and a deeper evaluation is needed to improve performance achievement. The method used in this research is descriptive quantitative method using a questionnaire as a data collection tool. The research sample consisted of 70 department employees who were randomly selected using the random sampling method. The SPSS program was used to analyse the data in this study. The results showed a negative and significant influence between cyberloafing and employee performance, while organisational commitment has a positive influence on employee performance. In addition, the moderation interaction test of Self control in the relationship between cyberloafing and organisational commitment to employee performance shows that Self control weakens the effect of cyberloafing on employee performance. In conclusion, individuals who have a high level of self-control are able to reduce potentially harmful negative actions.*

**Keywords:** *Cyberloafing, Organizational Commitmen, Employee Performance, Self control..*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak cyberloafing dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Kuningan, serta memperoleh pemahaman tentang pengaruh moderasi Self control dalam hubungan antara cyberloafing dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kasus yang sering terjadi di mana pegawai melakukan cyberloafing yang berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Sebagaimana permasalahan yang terjadi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Kuningan yang menunjukkan tidak tercapainya target kinerja selama 3 tahun terakhir dan diperlukan evaluasi lebih mendalam untuk perbaikan pencapaian kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 70 pegawai dinas yang dipilih secara acak menggunakan metode random sampling. Program SPSS digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara cyberloafing dan kinerja pegawai, sementara komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, uji interaksi moderasi Self control dalam hubungan antara cyberloafing dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Self control melemahkan pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Dalam kesimpulannya, individu yang memiliki tingkat Self control yang tinggi mampu mengurangi tindakan-tindakan negatif yang berpotensi merugikan.

**Kata kunci:** *Cyberloafing, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Self control*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi membawa banyak manfaat serta kemudahan bagi kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Teknologi dalam hal ini berupa keberadaan fasilitas internet dan komputer yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan merupakan salah satu dari banyaknya dinas di Kabupaten Kuningan yang menggunakan internet untuk menunjang pekerjaan. Keberadaan fasilitas internet dan komputer membantu PNS menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, dan membantu pelayanan kepada masyarakat. Namun tidak semua pegawai dapat memanfaatkan fasilitas internet dengan positif, keberadaan akses internet di tempat kerja membuka peluang pegawai berperilaku buruk dan sering disalahgunakan, kecenderungan menggunakan internet pada saat jam kerja sebagai tujuan hiburan dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Fenomena ini dikenal dengan istilah *cyberloafing*. Mencapai kinerja terbaik menjadi hal mutlak untuk setiap organisasi, hal tersebut tentunya dapat tercapai dengan memulai control diri untuk tidak terlibat dalam kegiatan *cyberloafing* dan tetap menjaga komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah dilakukan terhadap 70 responden Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan terdapat suatu permasalahan pada variabel *Cyberloafing* dimana 68 orang dari jumlah responden mengaku terlibat dalam jejaring social media, 44 orang melakukan browsing situs-situs belanja online, 48 orang membuka, membaca dan mengirim email pribadi untuk urusan pribadi, 51 orang mengunduh file/mengakses internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan yang menggunakan telpon kantor untuk kepentingan pribadi berjumlah 10 orang. Penggunaan internet sampai berimbas kepada tindakan *Cyberloafing* ini dapat membuat turunnya angka penilaian kinerja pegawai karena dapat menyebabkan kelalaian dan rasa malas berkelanjutan. Sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan atau organisasi dengan menggunakan akses internet yang tersedia selama jam produktif untuk kepentingan pribadi disebut dengan istilah *cyberloafing*.

**Tabel 1.**  
**Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan Pada 2019-2021.**

No	Sasaran Kerja Pegawai	2019		2020		2021	
		Target	Ratio	Target	Ratio	Target	Ratio
1	Orientasi Pelayanan	100 %	77 %	100 %	79 %	100 %	76%
2	Integritas	100 %	81 %	100 %	90%	100 %	86%
3	Komitmen	100 %	77 %	100 %	79%	100 %	76%
4	Disiplin	100 %	77 %	100 %	79%	100 %	76%
5	Kerjasama	100 %	77 %	100 %	79%	100 %	75%

Sumber : Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Kuningan (2019-2021 : data di olah tahun 2023).

Data kinerja berdasarkan sasaran kerja menunjukkan rata-rata ketercapaian target kerja tidak mencapai 100% hal tersebut tentunya menjadi bahan evaluasi untuk adanya perbaikan nyata guna tercapainya kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Palangda et al., 2021), (Adelia Malau et al., 2022), (Hadiluwarsa & Kristianti, 2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *cyberloafing* dan variabel komitmen organisasi berperan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu control diri menjadi bagian terpenting dalam memoderasi pengaruh *cyberloafing* dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh (Paramitha & Wahyuni, 2021)

## TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Gunawan et al., 2019), *Human Resources Management (HRM)* involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people, or human resources who work for the organization. Dari penjelasan tersebut, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan masyarakat.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Mangkunegara, 2017: 2) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

(Mangkunegara 2017) secara teoritis menyatakan bahwa, kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan, (Hasibuan, 2017).

Sedangkan menurut (Sulaksono, 2019), mendefinisikan kinerja pegawai merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Dan menurut (Yulandri & Onsardi, 2020), kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Berdasarkan pemaparan di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi dalam membantu mencapai tujuan organisasi melalui hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan kesediaan waktunya selain itu kinerja juga menjadi kesempatan untuk berprestasi dan memiliki tingkat kinerja yang optimal.

Karyawan atau pegawai menghabiskan sekitar 2 jam per hari untuk terliat dalam cyberloafing yaitu menggunakan internet ditempat kerja untuk tujuan pribadi. Perilaku cyberloafing yaitu penggunaan internet yang ada pada organisasi atau perusahaan dengan sengaja digunakan karyawan selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, (Prasetya, 2020). Perilaku cyberloafing ditandai dengan mengunjungi situs-situs hiburan yaitu Facebook, Netflix, Youtube, email pribadi, situs perbelanjaan online dan lainnya di saat jam kerja serta memanfaatkan internet yang semestinya dipergunakan dalam kebutuhan perusahaan.

Menurut (Hurriyati, 2017), menyatakan bahwa perilaku Cyberloafing merupakan perilaku yang melibatkan karyawan memanfaatkan internet di saat jam kerja atas keinginan pribadi serta tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Memanfaatkan internet di waktu kerja atas keinginan pribadi memberikan dampak negatif. Beberapa karyawan mementingkan untuk mengerjakan aktivitas yang berhubungan dengan kesenangan karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Menurut (Firmanto & Ardilasari, 2017) cyberloafing merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet

messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas tugas utama pekerjaan.

(Moffan & Handoyo, 2020) menyatakan bahwa cyberloafing merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Banyak sebutan yang digunakan peneliti untuk menyebut fenomena ini sebagai cyberslacking, cyberslouching, junk computing, cyberloafing, dan non-work related computi. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak yang negatif, sebagian besar karyawan memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kesukaan mereka sehingga menurunkan kinerja terhadap perusahaan.

Perilaku cyberloafing juga dapat meningkatkan karyawan dalam penggunaan smartphone dan mengabaikan pekerjaannya, serta menurunnya keterlibatan kerja karyawan (Hussain et al., 2022).

Berdasarkan pemaparan di atas, Aktivitas cyberloafing menunjukkan potensi penyalahgunaan waktu dan sumber daya serta menurunnya kinerja pegawai di tempat kerja sehingga tidak boleh dianggap enteng, tetapi menekan karyawan adalah kontraproduktif dan tidak efektif. Keseimbangan yang sehat harus dicapai antara aktivitas cyberloafing dengan penyelesaian pekerjaan di tempat kerja.

Komitmen organisasi merupakan keterikatan antara individu dan organisasi dalam bentuk sikap maupun perilaku. Komitmen organisasi didefinisikan sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi yang berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi (Lewaherilla et al, 2022).

Tinggi rendahnya komitmen organisasi dapat digunakan sebagai ukuran ketika pimpinan memprediksi keterlibatan, kepuasan, kinerja karyawan, dan distribusi kepemimpinan. Ketika karyawan merasakan komitmen organisasi yang tinggi dalam meraih visi masa depan perusahaan, dengan cara memahami tujuan organisasi melalui upaya untuk memberikan penghormatan dan kompensasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan.

Self-control merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. Berdasarkan (Prasetya, 2020) Self-control didefinisikan sebagai kemampuan dalam diri untuk membimbing, Menyusun, mengatur serta mengarahkan perilaku kearah yang positif. Self control juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk mampu mengubah dan beradaptasi dengan lingkungan sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan sendiri.

Self control merupakan kemampuan bertindak dalam situasi yang dihadapi dengan mengendalikan apa yang terjadi didalam dirinya. Self control yaitu keahlian mengontrol diri dalam menghadapi situasi yang terjadi dalam hidupnya. Individu dapat membaca situasi yang terjadi untuk mencapai keinginannya dengan mengontrol diri baik kontrol diri internal maupun kontrol diri eksternal (Hikmi, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan Self-control didefinisikan satu faktor penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan suatu kondisi dalam diri seseorang yang mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang dalam kehidupan dimana Self-control juga merupakan fungsi utama dalam diri untuk dapat mengendalikan/menghadapi situasi yang terjadi. Self-control berdasarkan kesadaran secara internal dalam diri seseorang yang harus dimiliki karena jika kita tidak bisa mengontrol diri dan selalu mengikuti apa yang menjadi keinginan itu bisa saja berdampak negatif dan bisa merugikan diri sendiri atau organisasi dimana tempat kita berada.

### **Kerangka Berfikir**

Kinerja merupakan prestasi kerja dan perilaku kerja yang dihasilkan pegawai atas pekerjaannya. Semakin besar kontribusi nyata yang dapat diberikan pada pimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi semakin baik kinerjanya. Kinerja pegawai bukan hanya tingkat hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan proses kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan (secara legal) dan moral atau etika yang berlaku.

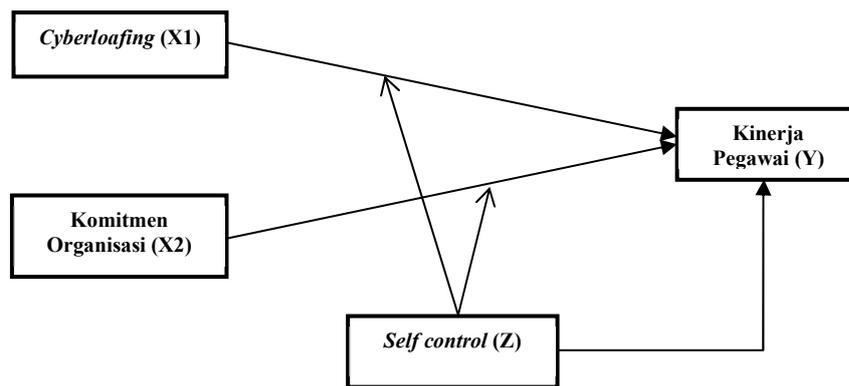
Kinerja juga dapat diukur dengan Cyberloafing. Cyberloafing merupakan penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang, dengan kata lain ini adalah tindakan menyimpang

seorang pegawai yang menghabiskan waktunya dengan internetan di banding mengerjakan pekerjaannya. Cyberloafing ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jika ada pegawai yang menghabiskan waktu bekerjanya dengan berseluncur di internet kemungkinan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Cyberloafing bisa di kategorikan menjadi 2 yaitu, minor cyberloafing dan serious cyberloafing.

Kinerja juga dapat diukur dengan komitmen organisasi, Komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut.

Self-control didefinisikan sebagai kemampuan dalam diri untuk membimbing, Menyusun, mengatur serta mengarahkan perilaku kearah yang positif, Prasetya (2020). Self control yang tinggi diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma di tempat kerja seperti cyberloafing dapat mengurangi timbulnya dampak negatif seperti menurunnya produktifitas kerja. Self control salah satu hal yng sangat penting karena ketika seseorang dalam dirinya atau dari internal nya bisa mengontrol situasi yang terjadi bisa menghadapinya dengan baik maka tidak akan melakukan hal yang menyimpang atau merugikan diri sendiri atau organisasi yang nantinya akan menyebabkan turun nya kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan pemahaman tersebut maka dicetuskan gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Berfikir

### Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir, hasil kajian empiris dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paramitha & Wahyuni, 2021), maka penelitian ini mengajukan beberap hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H3 : *Self control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H4 : *Self control* memoderasi positif pada pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai.
- H5 : *Self control* memoderasi positif pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

### METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Penelitian ini menguji pengaruh Cyberloafing (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas (Independent Variable) terhadap variabel terkaitnya (Dependent Variable) yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan Self-control (Z) sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian ini adalah

Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan.

Dalam usaha untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu dengan cara sebar angket Kuesioner kepada sampel dan studi Pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan aplikasi SPSS mulai dari uji validitas & reliabilitas, uji regresi linear dan uji regresi berganda serta analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang dihasilkan dari perkalian dua atau lebih variabel bebas (Aviyah & Farid, 2014)

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

**Tabel 2 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33.6428571
	Std. Deviation	4.17807185
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.075
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049 <sup>c</sup>

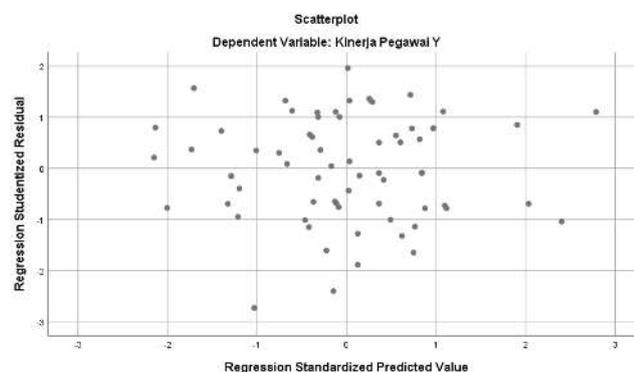
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil pengujian Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel tersebut, ditemukan bahwa nilai signifikansi (nilai sig.) yang diperoleh sebesar 0,49 pada uji 2-tailed. Nilai sig. yang diperoleh tersebut lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

- Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik**

Melihat grafik scatter plot, dapat dilihat bahwa titik-titik data terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Selain itu, titik-titik data tersebar baik di atas

maupun di bawah angka nol pada sumbu y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, model regresi dapat diandalkan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.723	2.247		-.322	.749
	Cyberloafing	.035	.065	.025	.544	.049
	Komitmen Organisasi	.536	.110	.485	4.862	.000
	Self control	.461	.099	.465	4.665	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Melihat tabel yang tertera di atas, terdapat beberapa nilai signifikansi yang menunjukkan hubungan antara beberapa variabel dengan kinerja. Dari hasil analisis, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Cyberloafing adalah sebesar 0,049, sementara untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,000 dan untuk variabel Self control sebesar 0,000. Ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Cyberloafing, Komitmen Organisasi, dan Self control secara bersama-sama terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat cyberloafing, semakin rendah komitmen organisasi dan Self control seseorang, maka kinerja yang dicapai juga cenderung menurun.

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 <sup>a</sup>	.791	.785	2.106

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X2, Cyberloafing X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan Tabel 3 yang diberikan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai adalah sebesar 0,791 atau 79,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu cyberloafing, komitmen organisasi, dan Self control, mampu menjelaskan sebanyak 79,1% variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Artinya, ketiga

variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat 20,9% dari variasi pada kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain di luar model yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang tidak diukur dalam penelitian ini.

4. Uji Interaksi atau Moderated Regresi Analysis (MRA)

Tabel 5

Hasil Uji Interaksi atau Moderated Regresi Analysis

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.034	16.927		.770	.044
	Cyberloafing X1	-.342	.558	-.245	-1.694	.042
	Komitmen Organisasi X2	.426	.296	.386	1.941	.045
	Self Control Z	.059	.501	.059	2.117	.007
	Cyberloafing X1 * Self Control Z	-.012	.017	.465	-1.677	.001
	Komitmen Organisasi X2 * Self Control Z	.003	.008	.171	2.341	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Berdasarkan tabel 4 tersebut didapatkan persamaan MRA sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 (X_1 \times Z) + \beta_5 (X_2 \times Z) + \varepsilon$$

Keterangan:

$\beta_0$  = intercept

$\beta_1$  = Pengaruh langsung X1 pada Y (ketika Z = 0).

$\beta_2$  = Pengaruh langsung X2 pada Y (ketika Z = 0).

$\beta_3$  = Pengaruh langsung Z pada Y (tanpa adanya interaksi).

$\beta_4$  = Moderasi dari Z pada hubungan antara X1 dan Y.

$\beta_5$  = Moderasi dari Z pada hubungan antara X2 dan Y.

Y = Variabel dependen

X1 = Variabel cyberloafing

X2 = Variabel komitmen organisasi

Z = Variabel self control

$\varepsilon$  = Kesalahan Acak

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan regresi di atas sebesar 13,034. Jika semua variabel independent nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai Nilainya adalah 13,034.
- Variabel independent cyberloafing (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,342. Hal ini berarti setiap peningkatan cyberloafing sebesar 1 kali, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,342 Dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Variabel independent komitmen organisasi (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,426. Hal ini berarti setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 kali, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,426 Dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- Variabel moderasi self control (Z) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,059. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan self control Sebesar 1 kali, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,059 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Variabel perkalian cyberloafing dengan self control diperoleh nilai koefisien -0,012 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa self control mampu memoderasi cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain adanya self control sebagai variabel moderasi signifikan memperkuat pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai.
- Variabel perkalian komitmen organisasi dengan self control diperoleh nilai koefisien 0,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa self control mampu memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain adanya self control sebagai variabel moderasi signifikan memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

## 5. Uji Hipotesis

- Uji F

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123.698	2	561.849	126.624	.000 <sup>b</sup>
	Residual	297.288	67	4.437		
	Total	1420.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

b. Predictors: (Constant), *Self control Z*, *Cyberloafing X1*, *Komitmen Organisasi X2*

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 5 perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung dari model tersebut adalah 126,624. Angka ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan F hitung lebih besar dari nilai F tabel, yang sebesar 3,130 ( $126,624 > 3,130$ ), dengan tingkat signifikansi (sig.) sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam analisis tersebut telah terbukti tepat dan memberikan hasil yang signifikan secara statistik. Lebih lanjut, nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel ( $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel yang diuji dalam analisis tersebut. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam analisis tersebut telah berhasil menjelaskan hubungan antara variabel yang diuji dengan baik. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa model yang digunakan dalam analisis tersebut layak untuk digunakan dalam menguji hipotesis yang terkait dengan variabel yang diuji.

• Uji t

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t untuk Masing-Masing Variabel**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	13.034	16.927		.770	.044
	Cyberloafing X1	-.342	.558	-.245	-1.694	.042
	Komitmen Organisasi X2	.426	.296	.386	1.941	.045
	Self Control Z	.059	.501	.059	2.117	.007
	Cyberloafing X1 * Self Control Z	-.012	.017	.465	-1.677	.001
	Komitmen Organisasi X2 * Self Control Z	.003	.008	.171	2.341	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

a. Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi dengan menggunakan program software SPSS menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai beta dari variabel Perilaku Cyberloafing yang sebesar -0,342. Pengaruh ini juga didukung oleh hasil perhitungan nilai t hitung sebesar -1,694 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,668 ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ). Selain itu, nilai probabilitas significant (Sig.) sebesar 0,042 juga menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dimana nilai tersebut lebih kecil dari alpha level yang telah ditentukan sebesar 0,05 ( $0,042 < 0,05$ ).

Hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan harus ditolak, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan diterima. Artinya, Perilaku Cyberloafing dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan dan perusahaan atau organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengurangi atau mengatasi Perilaku Cyberloafing untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai beta sebesar 0,426 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,426 satuan pada variabel Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,941 lebih besar dari nilai t tabel yang disesuaikan dengan tingkat signifikansi yang dipilih, yaitu 1,668. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai probabilitas significant (Sig.) sebesar 0,045, dapat disimpulkan bahwa terdapat 4,5% kemungkinan hasil pengujian yang didapatkan adalah kesalahan acak. Karena nilai Sig. yang ditemukan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  (tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan) harus ditolak, dan  $H_2$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan) diterima. Oleh karena itu, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Perilaku Self-control terhadap Kinerja Pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Self-control berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta sebesar 0,059 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Self-control akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,059 satuan pada variabel Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,117 lebih besar dari nilai t tabel yang disesuaikan dengan tingkat signifikansi yang dipilih, yaitu 1,668. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Self-control memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan nilai probabilitas significant (Sig.) sebesar 0,007, dapat disimpulkan bahwa terdapat 0,7% kemungkinan hasil pengujian yang didapatkan adalah kesalahan acak. Karena nilai Sig. yang ditemukan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> (tidak terdapat pengaruh antara Self-control dan Kinerja Pegawai) harus ditolak, dan H<sub>5</sub> (terdapat pengaruh yang signifikan antara Self-control dan Kinerja Pegawai) diterima. Oleh karena itu, variabel Self-control berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

d. Pengaruh Perilaku Self-control dalam memoderasi Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi menggunakan perangkat lunak SPSS, ditemukan bahwa variabel Self-control berpengaruh dalam memoderasi Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta sebesar 0,012. Penilaian ini didasarkan pada perhitungan nilai t hitung sebesar -1,677 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,668 ( $-1,677 > 1,668$ ) dan nilai probabilitas signifikan (Sig.) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima, yang menunjukkan bahwa Self-control berpengaruh dalam memoderasi secara negative Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan.

e. Pengaruh Perilaku Self-control dalam memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi menggunakan perangkat lunak SPSS, ditemukan bahwa variabel Self-control berpengaruh dalam memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta sebesar 0,003. Penilaian ini didasarkan pada perhitungan nilai t hitung sebesar 2,341 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,668 ( $2,341 > 1,668$ ) dan nilai probabilitas signifikan (Sig.) sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima, yang menunjukkan bahwa Self-control berpengaruh dalam memoderasi secara positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari tindakan Cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa tindakan Cyberloafing memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa tindakan Cyberloafing memiliki lebih banyak nilai negatif daripada nilai positifnya. Tindakan Cyberloafing cenderung mengganggu produktivitas kerja dan dapat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh para pegawai. Oleh karena itu, Cyberloafing dianggap sebagai tindakan yang sia-sia dan dapat merugikan perusahaan. Cyberloafing sendiri banyak dilakukan oleh para pegawai dengan alasan untuk mengisi waktu luang atau menghindari rasa bosan. Namun, tindakan ini sebenarnya tidak efektif dan justru dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Cahyaningrum & Yulianti, 2022) (Palangda et al., 2021) dan (Sofyanty & Supriyadi, 2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi cyberloafing semakin

rendah kinerja dan begitu sebaliknya semakin rendah cyberloafing semakin tinggi kinerja.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi merupakan tindakan yang bernilai positif lebih banyak daripada segi negatifnya. Komitmen Organisasi ini diyakini mampu meningkatkan hasil dari kinerja para pegawai karena bersifat mendukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Renyut et al., 2017) dan (Violita, 2020) yang menegaskan pentingnya komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Self Control terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Self-control yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dan menahan diri dari godaan atau gangguan yang dapat mengganggu kinerja mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki Self-control. Penelitian ini didukung oleh (Cahyaningrum & Yulianti, 2022), (Ernawati et al., 2021), dan (Mutiara, 2023) mengemukakan semakin tinggi self control yang dimiliki pegawai maka akan menghindarkan pegawai dari perilaku negatif dan kinerja pegawai akan tetap baik.

## **4. Pengaruh Perilaku Self-control dalam Memoderasi Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai.**

Penelitian ini menunjukkan bahwa Self-control secara positif memoderasi pengaruh Cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Self-control berperan penting dalam memoderasi pengaruh Cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, Self-control membantu individu untuk mengurangi kecenderungan mereka untuk terlibat dalam Cyberloafing yang dapat mengganggu fokus dan produktivitas kerja. Dengan mengontrol perilaku Cyberloafing, pegawai dapat lebih memfokuskan perhatian dan usaha mereka pada tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian sejalan dengan (Gunawan & Gunawan, 2019), (Paramitha & Wahyuni, 2021) yang menyatakan self control berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai, moderasi perubahan perilaku cyberloafing mampu memperlemah dan berpengaruh negative self control terhadap kinerja pegawai, moderasi perubahan self control mampu memperkuat dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **5. Pengaruh Perilaku Self-control dalam Memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Self-control memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, Self-control membantu individu untuk menjaga komitmen organisasi guna mencapai kinerja terbaik. Penelitian ini didukung oleh hasil (Ardilasari & Firmanto, 2017), (Paramitha & Wahyuni, 2021), yang menyebutkan pegawai harus mempunyai selfcontrol yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai meningkat. Pegawai yang mempunyai karakter Self control dan integritas yang tinggi di tempat kerja akan lebih jarang terlibat perilaku menyimpang di tempat kerja dan focus pada pencapaian kinerja terbaik.

## **PENUTUP**

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa cyberloafing dan komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Kuningan. Pengaruh ini, bagaimanapun, dapat dipengaruhi oleh tingkat self-control yang dimiliki oleh setiap individu. Hasil analisis menunjukkan bahwa self-control berperan sebagai variabel moderasi yang mengarah pada hasil yang beragam terkait hubungan antara cyberloafing, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen organisasi dalam memahami kompleksitas dinamika di tempat kerja, khususnya di lingkungan sektor publik. Implikasi praktis dari temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk upaya untuk mengurangi tingkat cyberloafing dan meningkatkan komitmen organisasi di kalangan pegawai.

Selain itu, temuan penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur ilmiah dengan menekankan pentingnya mempertimbangkan peran self-control sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara cyberloafing, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mendorong penelitian lebih lanjut dan mendalam dalam menggali aspek-aspek lain yang memengaruhi dinamika organisasi modern.

Terakhir, penelitian ini tidak hanya menjadi kontribusi untuk pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi sumber informasi yang berharga bagi pihak terkait, termasuk instansi pemerintah dan organisasi sejenis, untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai negeri sipil di sektor terkait.

## **Simpulan**

- 1) Terdapat pengaruh dari variabel Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil dari uji t dimana hasil hipotesis (H1) menyatakan bahwa Perilaku Cyberloafing secara signifikan berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh dari variabel Perilaku Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil dari uji t dimana hasil hipotesis (H2) menyatakan bahwa Perilaku Komitmen Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh dari variabel Perilaku Self-control terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil dari uji t hasil hipotesis (H3) menyatakan bahwa Perilaku Self-control secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Terdapat pengaruh dari variabel perilaku Self-control dalam memoderasi Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan uji t sesuai dengan hasil hipotesis (H4) yang menyatakan bahwa Perilaku Self-control dalam memoderasi secara positif Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai.
- 5) Terdapat pengaruh dari variabel perilaku Self-control dalam memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan hasil dari uji t sesuai dengan hipotesis (H5) yang menyatakan bahwa Perilaku Self-control dalam memoderasi secara positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

## **Saran**

- 1) Perilaku cyberloafing, Komitmen Organisasi, dan kontrol diri, dianggap sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan memberikan pemahaman yang jelas dan terperinci tentang ketiga faktor ini kepada pegawai mereka. Terkait dengan perilaku cyberloafing, Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan menyadari bahwa penggunaan internet yang cerdas dan terarah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pihak dinas juga menekankan bahwa penggunaan internet yang berlebihan dan tidak terarah akan

- memberikan dampak yang merugikan bagi pihak kantor. Oleh karena itu, pegawai diharapkan untuk memahami batasan-batasan yang ada dalam penggunaan internet di tempat kerja.
- 2) Kontrol diri juga dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan semakin tinggi kontrol diri seseorang, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan memberikan perhatian khusus untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan kontrol diri mereka melalui pelatihan dan pengembangan diri yang terstruktur. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan memahami bahwa kedua faktor tersebut harus diperhatikan secara serius dan diimplementasikan dengan baik di tempat kerja. Dengan memberikan pemahaman yang jelas dan dukungan yang memadai, diharapkan pegawai akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.
  - 3) Diharapkan bahwa peneliti berikutnya dapat memperoleh hasil yang konsisten dengan meningkatkan alat ukur, prosedur penelitian, dan ruang lingkup penelitian, atau memperluas variabel yang diteliti untuk menghubungkannya dengan konteks yang lebih luas. Metode kuesioner yang digunakan dalam penelitian sebelumnya memakan waktu yang cukup lama, oleh karena itu, akan lebih efisien jika peneliti menambah metode wawancara yang dapat menghasilkan data yang akurat berdasarkan jawaban individu responden. Terakhir, peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan yang terkait dengan perilaku cyberloafing, Komitmen Organisasi, kontrol diri, dan kinerja pegawai.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam kelancaran penelitian ini. Terima kasih kepada tim pembimbing atas bimbingan dan arahan yang berharga. Serta rasa hormat dan terima kasih kepada Dekan, Kepala Program Studi Manajemen, dan seluruh civitas akademika di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan atas dukungan dan fasilitas yang diberikan. Kerjasama dan kontribusi semua pihak telah membantu menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semoga kerjasama yang baik ini dapat terus terjalin di masa mendatang. Terima kasih.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Malau, R., Hana Muhammad, A., Psikologi, J., & Artikel, I. (2022). Journal of Social and Industrial Psychology Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. In *JSIP* (Vol. 11, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). *HUBUNGAN SELF CONTROL DAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL* (Vol. 05, Issue 01).
- Aviyah, E., & Farid, M. (2014). *Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja* (Vol. 3, Issue 02).
- Bimbingan Konseling di Kabupaten Batu Bara Abdurrahman, G., Akhyar Lubis, S., Ali, R., & Islam Negeri Sumatera Utara, U. (n.d.). Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan Self Control Siswa dalam Meningkatkan Mutu Belajar oleh. <http://ojs.unpatti.ac.id/index.php/bkt>
- Cahyaningrum, W., & Yulianti, A. E. (2022). Self Control, Motivation and Cyberloafing on the Performance of High School and Vocational School Employees in Tarakan during the COVID 19 Pandemic. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(7), 839–852.

---

---

<https://doi.org/10.55927/fjst.v1i7.1793>

- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai SDN Di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.
- Gunawan, M. A., & Gunawan, H. A. (2019). Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 4(2), 144–149.
- Hadiluwarsa, F. A., & Kristianti, I. (2022). THE EFFECT OF SELF-CONTROL AND SITUATIONAL PRESSURE ON THE TENDENCY TO COMMIT ACADEMIC FRAUD. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 11(2), 112. <https://doi.org/10.25273/jap.v11i2.12214>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Hikmi, H. N., & Juniarti, A. T. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 75–85. <http://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/40>
- Hussain, A., Khan, M., Rehman, S. U., & Khattak, A. (2022). Credit Scoring Model for Retail Banking Sector in Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 14(4), 153–161. [https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Khan-285/publication/360802971\\_Credit\\_Scoring\\_Model\\_for\\_Retail\\_Banking\\_Sector\\_in\\_Pakistan/links/628c3d1ac962e566ee84b09d/Credit-Scoring-Model-for-Retail-Banking-Sector-in-Pakistan.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Khan-285/publication/360802971_Credit_Scoring_Model_for_Retail_Banking_Sector_in_Pakistan/links/628c3d1ac962e566ee84b09d/Credit-Scoring-Model-for-Retail-Banking-Sector-in-Pakistan.pdf)
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Mutiara, S. (2023). Pengaruh self control dan cyberloafing behavior terhadap kinerja pegawai. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(1), 1–17.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Palangda, E. D., Solang, D., & Mandang, J. H. (2021). PENGARUH CYBERLOAFING BEHAVIOR TERHADAP KINERJA GURU SD PADA KERJA DARI RUMAH AKIBAT COVID-19. 2(1).
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). CYBERLOAFING DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERATING.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. 19, 18–29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Halaman: 135-146 Terakreditasi Peringkat 5 (SINTA 5) sesuai SK RISTEKDIKTI Nomor. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 21, Issue 2).

<http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi Dan Kinerja - Google Books. In Deepublish. Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=kDiRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Sulaksono,+H.+\(2019\).+Budaya+Organisasi+dan+Kinerja.+Yogyakarta:+Deepublish.&ots=3pHyCkSV3p&sig=t9QdLPIXBUMhTKuLtHs8-vn-94M&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=kDiRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Sulaksono,+H.+(2019).+Budaya+Organisasi+dan+Kinerja.+Yogyakarta:+Deepublish.&ots=3pHyCkSV3p&sig=t9QdLPIXBUMhTKuLtHs8-vn-94M&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Violita, V. (2020). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MINISTRY OF COMMUNICATION AND INFORMATICS JAKARTA. *International Humanities and Applied Science Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.22441/ihasj.2020.v3i2.06>

Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 203–214. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>