

**PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**

**(Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan
Statistik Provinsi Lampung)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Disusun oleh :

**WULANDARI MEY SAPUTRI
1851040162**



Pembimbing I : A. Zuliansyah, M.M

Pembimbing II : Vicky F Sanjaya, M.Sc

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
T/A 1444 H / 2022 M**

**PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**

**(Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan
Statistik Provinsi Lampung)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Pembimbing I : A. Zuliansyah, M.M
Pembimbing II : Vicky F Sanjaya, M.Sc

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
T/A 1444 H / 2022**

Abstrak

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai dinas komunikasi informatika dan statistik provinsi lampung jungan mengetahui adanya pengaruh moderasi *self control* antara hubungan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi kasus pegawai dinas komunikasi informatika dan statistik provinsi lampung). Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini karena berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kkepada 30 responden menunjukkan bahwa sebanyak 100% responden pernah mengakses internet diluar jam kerja dengan alasan yang bermacam-macam, seperti : mengisi waktu luang, menghindari kebosanan, mencari alternatif bisnis, menjalin *networking* dengan teman atau kerabat, mengerjakan tugas kuliah / anak, mendengarkan musik, mencari ilmu baru dan *shopping*. Salah satu tindakan *cyberloafing* yang pegawai lakukan diantaranya menjawab pernah membuka sosial media, membuka e-mail pribadi, membuka situs web yang bermanfaat, membuka situs berita terkini , mencari referensi kuliner dan resep makanan, menerima telepon / chat pribadi, menonton video / film, dan membuka e-commerce untuk berbelanja. Namun tindakan ini masih “kadang-kadang” dilakukan dan 18 pegawai menjawab hanya melakukan tindakan tersebut dalam kurun waktu 30 menit, 8 pegawai lainnya menjawab kurang dari satu jam dan sisanya menjawab lebih dari satu jam.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpuullan data melalui penyebaran kuisisioner. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung terdapat 96 orang. Penulis mengambil jenis sampel *Probability* yaitu metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang. Selanjutnya untuk menganalisis penelliti menggunakan *skala likert* dengan metode analisis *SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan pada *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian interaksi moderasi *Self Control* pada hubungan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan menunjukkan *Self Control*

memperlemah hubungan antara *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *Self Control* yang tinggi mampu mengurangi tindakan yang sifatnya negatif.

Kata Kunci : *Cyberloafing*, kinerja pegawai, *Self Control*



Abstrac

This thesis aims to determine the effect of cyberloafing on employee performance at the communication and information technology department of Lampung Province. The background of this research is because based on the results of pre-research conducted through distributing questionnaires to 30 respondents, it shows that as many as 100% of respondents have accessed the internet outside of working hours for various reasons, such as: filling spare time, avoiding boredom, looking for business alternatives. , networking with friends or relatives, doing college assignments/children, listening to music, seeking new knowledge and shopping. One of the cyberloafing actions that employees take includes responding to having opened social media, opening personal e-mails, opening useful websites, opening up-to-date news sites, looking for culinary references and food recipes, receiving calls/private chats, watching videos/movies, and opening e-commerce for shopping. However, this action is still "occasionally" carried out and 18 employees answered that they only did this action within 30 minutes, 8 other employees answered in less than an hour and the rest answered more than an hour.

This study uses descriptive quantitative methods with data collection techniques through the distribution of questionnaires. The population in this study were 96 employees of the Department of Communication, Informatics and Statistics, Lampung Province. The author took the Probability sample, namely the simple random sampling method with a total sample of 77 people. Furthermore, to analyze the researchers used a Likert scale with the SmartPLS analysis method.

The results showed that there was a negative and significant influence on cyberloafing on employee performance. The results of self-control moderation interaction testing on the relationship between cyberloafing and employee performance show that self-control weakens the relationship between cyberloafing and employee performance. It can be concluded that people who have high self-control are able to reduce negative actions.

Keywords: Cyberloafing, employee performance, Self Control



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wulandari Mey Saputri
NPM : 1851040162
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung)”** adalah hasil karya sendiri dan tidak mengandung *plagiarism* karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 7 Juli 2022

Penulis,



Wulandari Mey Saputri

NPM. 185104062



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Telp (0721) 780887 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung)”**
Nama : Wulandari Mey Saputri
NPM : 1851040162
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 1 Juli 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

A. Zuliansyah, S.Si., M.M.
NIP. 198302222009121003

Vicky & Sanjava, S.E., M.Sc.
NIP. 199411122019031009

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah,

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : J.L. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung)”** disusun oleh **WULANDARI MEY SAPUTRI, NPM 1851040162**, jurusan **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : 13 Juli 2022

TIM / DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Nasrudin, M.Ag. (.....)
Sekretaris : Arifa Kurnjawan, M.S.A. (.....)
Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E. (.....)
Penguji II : A.Zuliansyah, M.M. (.....)
Penguji III : Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A

NIP. 19700926008011008



MOTTO

Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan ilmu, kekuatan, kesehatan, kesabaran, dan keselamatan untuk penulis dalam menyusun skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang teramat mendalam kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Pujono dan Ibu Sulastri sebagai rasa terima kasi dan bakti saya karena selali menyayangi, mengasihi, mendoakan, memberi semangat dan memotivasi dengan penuh kesabaran. Terima kasih atas rasa cinta yang terus mengalir sampai saya sebesar sekarang. Mungkin, skripsi ini tidak sebanding dengan perjuangan yang saya terima selama ini, tetapi saya berharap skripsi in menjadi salah satu hal yang mampu membuat bahagia.
2. Adiku yang sangat ku sayangi Vindo Almer Abiyu yang telah memberikan semangat kepada kakaknya yaitu penulis sendiri. Terimakasih tidak pernah lelah menjadi teman baik dirumah dan membantu menghibur dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan yang selama ini telah mendidik dan memberi pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Wulandari Mey Saputri
Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 28 Mei 2000
Alamat : Jl. Duworowati Dusun 2A
Kecamatan Tanjung Bintang
Kabupaten Lampung Selatan
Provinsi Lampung

Nama Orang Tua

Ayah : Pujono
Ibu : Sulastri
Agama : Islam

B. DATA PENDIDIKAN

1. 2006-2012 : Sekolah Dasar Negeri 2 Sabah Balau
2. 2012-2015 : Madrasah Tsanawiyah Negeri 2
Bandar Lampung
3. 2015-2018 : Sekolah Menengah Kejuruan Negeri
1 Bandar Lampung
4. 2018 - sekarang : Mahasiswa Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamduillah, Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc. selaku Dosen pembimbing akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.

6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung sebagai tempat penelitian skripsi ini dan para pegawainya yang bersedia menjadi responden secara ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
8. Ayah, Ibu dan Adikku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
9. Sahabat seperjuangan Sick Troops (Adi, Aji, Aldi, Iwan, Fadilah, Abdul, Tya, Malia, Andini, Rani, Fitri) yang telah menemani hari-hari selama proses perkuliahan juga pemberian semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya kelas MBS C yang terus menerus memberikan support serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Dan juga semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Bandar Lampung, 30 Juni 2022
Penulis,

Wulandari Mey Saputri
1851040162

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	15
H. Sistematika Penulisan.....	21
BAB II LANDASAN TEORIDAN PENGAJUAN	
HIPOTESIS	23
A. Landasan Teori	23
1. Basis Teori MSDM	23
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
a. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia...	28
3. Teori Islam.....	29
4. Kinerja	30
a. Definisi Kinerja	30

b.	Kinerja dalam perspektif islam..	31
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ...	31
d.	Manfaat Penilaian Kinerja	32
e.	Indikator kinerja	33
f.	Indikator Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam	34
4.	<i>Cyberloafing</i>	35
a.	Teori Pemalasan Sosial	35
b.	Definisi <i>Cyberloafing</i>	35
c.	<i>Cyberloafing</i> Menurut Pandangan Islam.....	36
d.	Indikator <i>Cyberloafing</i>	37
e.	Indikator <i>Cyberloafing</i> dalam Perspektif Islam.....	38
5.	<i>Self Control</i>	40
a.	Teori Regulasi diri.....	40
b.	Pengertian <i>Self Control</i>	40
c.	<i>Self Control</i> Menurut Pandangan Islam	41
d.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self Control</i>	43
e.	Jenis <i>Self Control</i>	43
f.	Indikator <i>Self Control</i>	44
B.	Pengajuan Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN..... 51

A.	Jenis penelitian	51
B.	Waktu dan tempat penelitian	51
C.	Populasi Sampel dan Teknik Pengumpulan Data..	51
D.	Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian.... ..	53
1.	Definisi Variabel	53
2.	Instrumen Penelitian	55
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	57
F.	Teknis Analisis Data.....	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Deskripsi Data	59
B. Hasil Penelitian dan Analisis	67
C. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	87
A. Simpulan	87
B. Rekomendasi	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	97



DAFTAR TABEL

1.1	Data Pra-Riset diolah, 2021	7
1.2	Penelitian Tedahulu yang Relevan.....	15
3.1	Definisi Operasional.....	54
5.1	Data Karyawan di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung	62
5.2	Tanggapan Ressonpen Terhadap Variabel <i>Cyberloafing</i> (X).....	65
5.3	Tanggapan Ressonpen Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	66
5.4	Tanggapan Ressonpen Terhadap Variabel <i>Self Control</i> (Z).....	67
5.5	Item Hasil Uji <i>Face Validity</i>	68
5.6	<i>Outer Loading</i> 30 responden	71
5.7	Hasil <i>Outer Loading</i>	72
5.8	Nilai <i>Composite Reliability</i>	73
5.9	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	73
5.10	Hasil Uji Hipotesis <i>R-Square</i>	74
5.11	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Responen Variabel <i>Cyberloafing</i> dalam perspektif islam	76
5.12	Responen Variabel Kinerja Pegawai dalam perspektif islam.....	79
5.13	Penilaian Variabel kinerja pegawai dalam perspektif islam.....	80
5.14	Responen Variabel <i>Self Control</i> dalam perspektif islam.....	81
5.15	Penilaian Variabel <i>Self Control</i> dalam perspektif islam	84

DAFTAR GAMBAR

1.1 Jumlah Pengguna Internet Indonesi Mengalami Pertumbuhan.....	4
1.2 Kerangka Teori MSDM (Dikutip dari Guest, 1987)	23
1.3 Kerangka Pemikiran... ..	49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Control* Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung)**". Agar tidak mengalami kesalahpahaman dalam menginterpretasikan makna yang terkandung dalam penelitian ini maka perlu ditegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini.

Adapun istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut :

Cyberloafing Lim dalam (Shoss, 2020) *cyberloafing* adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menjelajahi internet yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja¹.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan².

Self Control menurut Ghufron dalam Alif mengemukakan kontrol diri adalah suatu kemampuan individu dalam memahami situasi diri dan lingkungannya³.

Ekonomi Islam menurut Khurshid Ahmad mendefinisikan suatu usaha sistematis untuk memahami masalah ekonomi dan perilaku manusia dalam hubungannya dalam persoalan tersebut menurut perspektif islam⁴.

¹Shoss, M. &. (2020). The Cambridge Handbook of The Changing Nature of Work. *Cambridge Unuversity Press*.

²Kasmir. (2016). Kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan. *Dk*, 53(9), 16891699.

³Alif, M. (2019). *Belajar Beladiri*. Sumedang Jawa Barat: Upi Sumedang Press.

⁴ Ahmad, Khursid, *Nature and significance of islamic economic*, dalam M Umer Chapra, *Landscape Baru Perekonomian Masa Depan*, Diterjemahkan oleh Amidiar Amin dkk, Jakarta : SEBI, 2001.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini adalah adanya pengaruh *cyberloafing* yang berlebihan untuk menjelajahi internet yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Kinerja pegawai yang perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil dari perannya dalam suatu perusahaan. Sementara *Self Control* dikaitkan dengan kemampuan individu memahami situasi diri dan lingkungannya. Penulis berharap agar para pembaca dapat memahami mengenai judul dari penulis dan tidak adanya kesalahpahaman penafsiran judul.

B. Latar Belakang

Salah satu hal yang membuat maju perusahaan yang akan bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil ialah meningkatnya kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut (Eyl, D., Ve, S., & Tez, S., 2012) Catatan di Kompas.com, Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Adobe terhadap 1.500 karyawan dan manajer di Amerika Serikat (AS) mengenai evaluasi kinerja di akhir tahun 2019, sebanyak 22 persen karyawan pernah menangis di toilet kantor karena hasil yang buruk. Kemudian, lebih kurang 20 persen pernah mengundurkan diri karena mendapatkan evaluasi kinerja yang tidak adil dan membuat stres. Survei juga menyebutkan bahwa tugas menilai kinerja anak buah dianggap menyebalkan dan tidak produktif. Sebanyak 60 persen mengaku bahwa evaluasi kinerja untuk karyawan tetap di akhir tahun dianggap sudah kuno dan tidak memberikan pengaruh positif. Selain itu, kebanyakan manajer juga merasa beban menyampaikan penilaian yang buruk pada anak buah membuat hubungan kerja menjadi kurang kondusif. Survei juga mengungkapkan bahwa karyawan pria lebih kuat dan tabah dalam menerima penilaian kinerja yang

buruk daripada karyawan wanita. Terakhir, survei membeberkan kondisi yang sering terjadi pada suatu perusahaan setelah merilis evaluasi kinerja akhir tahun pada karyawan. Ternyata, 43 persen karyawan memilih pindah kerja ke perusahaan kompetitor, 25 persen menangis di toilet dan 28 persen mengundurkan diri meski belum memperoleh pekerjaan baru⁵.

Di Dinas komunikasi Informatika dan statistik Provinsi Lampung, kinerja dinilai berdasarkan absensi. Tentu kinerja akan dinilai baik. Namun, beberapa pegawai mengaku mengalami stress dan bosan ketika bekerja. Salah satu alasan mereka untuk mengurangi stress dan bosan adalah dengan mengakses internet sebagai media hiburan. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi mereka tetapi hal tersebut diyakini mampu menanggulangi stress ketika bekerja. Sikap tidak profesional terkadang dapat berdampak positif apabila stress berkurang dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

(Guest, 2002) menyebutkan bahwa kinerja perusahaan memiliki kaitan dengan sumber daya manusianya, pernyataan ini menjadi dasar, bahwa hal yang dapat dianggap sebagai pendorong kinerja perusahaan dapat berasal dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan⁶. (Lu, Wen-Min dan Hung, S.-W., 2011) berpendapat, perusahaan harus berusaha selalu efektif dan efisien, dalam rangka mencapai kinerja bisnis dan tentunya pengambilan keputusan bisnis yang lebih baik⁷. Perusahaan yang memiliki kualitas tenaga kerja yang tinggi, diharapkan mampu menerapkan praktik bisnis yang efektif dan efisien, sehingga bisnis mampu berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan⁸

⁵Eyl, D., Ve, S., & Tez, S. (2012). Evaluasi Kinerja karyawan pada akhir tahun, penting atau basi?, 2017.

⁶Guest, D. (2002). Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM. *The Journal of Industrial Relations*, 44(3).

⁷Lu, Wen-Min; Hung, S.-W. (2011). Exploring the Efficiency and Effectiveness in Global e-retailing Companies *Computers and Operations Research*, 38(9), 1351–1360.

⁸Bawono, S. (2015). Pengembangan Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 1 Cawas Klaten. *Jurnal Nasional Manajemen Pendidikan*, 10(1), 79–89.

Selain penjelasan di atas, ada beberapa temuan penelitian menarik terkait kinerja perusahaan, di antaranya adalah bagaimana teknologi mempengaruhi kinerja perusahaan. Dizaman yang serba online seperti sekarang membuat semua orang melakukan aktivitas jadi lebih mudah. Mulai dari bekerja, alat transportasi, order makanan, bersosial media untuk menyapa teman, kerabat maupun keluarga bahkan berbelanja. Semua hal yang online pasti membutuhkan jaringan internet.

Internet sudah menjadi bagian dari kehidupan bagi sebagian besar penduduk dunia. Berdasarkan data yang dilansir detiknet jumlah pengguna internet di Indonesia terus meningkat. Hasil survei yang dilakukan we are social, pengguna internet Indonesia mencapai 202,6 jta per Januari 2021 dari total penduduknya yang menyentuh angka 274 juta jiwa. Artinya, sebanyak 73,7% warga Indonesia sudah tersentuh dengan berselancar di dunia maya.



Gambar 1.

Jumlah pengguna internet Indonesia mengalami pertumbuhan.

Sumber: We are social/Hootsuite

Untuk melengkapi data di atas, peneliti menemukan data menarik dari internetworldstats, pengguna internet Indonesia mencapai 212,35 juta jiwa pada Maret 2021. Dengan jumlah tersebut, Indonesia berada di urutan ketiga dengan pengguna internet terbanyak di Asia⁹. Namun hal yang

⁹Viva Budy. (2021, Oktober 14). *databoks*. (A. Mutia, Editor) Retrieved Desember 6, 2021, from *databoks*:

mengejutkan adalah, Pihak APJII menyatakan, ada empat provinsi dengan penetrasi internet terendah di Indonesia. Yaitu Lampung, Sulawesi Barat, Aceh, dan Gorontalo. Setengah atau lebih penduduk di empat provinsi ini belum pernah mengakses dunia maya. Bahkan untuk Provinsi Lampung, data APJII porsi pengguna internet hanya 39,5 persen. Sisanya masih buta internet. Sementara penduduk Sulawesi Barat yang mengakses internet hanya 30 persen. Adapun, penetrasi internet di Aceh dan Gorontalo hanya 50 persen¹⁰ (Kupastuntas, 2019). Salah satu alasan peneliti ingin mengambil topik ini adalah karena adanya berita tersebut, yakni melihat apakah warga Lampung masih buta internet khususnya bagi para pekerja, sementara dampak dari wabah corona atau covid 19, para pekerja di haruskan untuk bekerja dari rumah atau *work from home*. Sesuai yang sudah dijabarkan diatas, bahwa internet salah satu hal yang tidak dapat dilepaskan dari kehidupan pegawai. Seperti yang dikutip dari jurnal Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi pada tahun 2021 yaitu Kemudahan akses internet dapat menambah wawasan dan keterampilan pegawai guna mendukung pekerjaan, pengembangan diri untuk mendukung kemajuan karirnya kelak¹¹. Maka dari itu instansi pemerintah menerapkan komputersasi yang didukung dengan seperangkat teknologi berbasis internet. Penerapan ini pun juga dilakukan oleh beberapa instansi di kota Bandar Lampung dan sekitarnya. Instansi pemerintahan memfasilitasi tiap pekerjaanya dengan satu orang satu komputer. Keberadaan fasilitas komputer dan internet membantu pegawai negeri menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan kepada masyarakat dengan berbasis teknologi modern

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/14/pengguna-internet-indonesia-peringkat-ke-3-terbanyak-diasia#:~:text=Berdasarkan%20data%20internet%20worldstats%2C%20pengguna%20internet,mencapai%20989%2C08%20juta%20jiwa>

¹⁰Kupastuntas. (2019, Juli 2). Dipetik Desember 2021, 2021, dari Kupastuntas: <https://www.kupastuntas.co/2019/07/02/survei-apjii-lebih-dari-setengah-penduduk-lampung-masih-buta-internet>

¹¹Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi. (2021). Cyberloafing ditinjau dari kontrol diri dan kepuasan kerja. *Sinta*, 136.

sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi pemerintahan. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Lampung merupakan salah satu dari banyaknya Dinas di Provinsi Lampung yang menggunakan internet untuk menunjang pekerjaan.

Namun sayangnya tidak semua pegawai dapat memanfaatkan fasilitas internet untuk hal-hal positif, beberapa karyawan justru mengakses internet di jam kerja hanya untuk kesenangan dan keuntungan pribadinya. Fenomena ini dikenal dengan istilah *cyberloafing*, *Cyberloafing* adalah tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan dengan cara berhubungan dengan internet untuk menyibukkan diri¹². Sedangkan menurut Lim dalam (Shoss, 2020) *cyberloafing* adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menjelajahi internet yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja atau menggunakan komunikasi melalui email pribadi dan selama jam kerja¹³. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja. Perilaku *cyberloafing* meliputi: membuka *website* untuk kesenangan pribadi (melihat berita politik, ekonomi, olahraga, hiburan, mengunduh video, lagu, atau film), *streaming* acara TV atau radio, *trading online*, *game online*, belanja *online*, komik *online*, kencana *online*, mengakses atau *chatting* di media sosial (*Facebook*, *Instagram*, *Twitter*, *Whats App*), membuka, membaca atau mengirim *email* pribadi atau kantor untuk urusan pribadi.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Greengard (2002), menghasilkan bahwa 56% karyawan memiliki pengalaman dalam menggunakan internet yang bertujuan untuk kepentingan pribadi¹⁴. Sebesar 59% pengguna internet melakukannya untuk tujuan pribadi berdasarkan penelitian dari Griffiths pada tahun

¹²Utama. (2016). Psikologi dan Tekonologi Informasi : seri Sumbangan pemikiran psikologi untuk bangsa. *himpunan psikologi Indonesia*.

¹³Shoss, M. &. (2020). The Cambridge Handbook of The Changing Nature of Work. *Cambridge Unuversity Press*.

¹⁴Greengard, S. (2002). The high cost of cyberslacking. *Workforce*, 12 (December), 22-24

2003 *Cyberloafing* menjadi alasan paling umum yang dilakukan karyawan untuk menghabiskan waktunya di tempat kerja.¹⁵ Terdapat penelitian yang mengungkapkan jumlah waktu kegiatan *cyberloafing* semakin meningkat dari 3 jam setiap minggu menjadi 2,5 jam perhari yang dilakukan oleh karyawan¹⁶ (Mill dkk, 2001). Berdasarkan survey yang dilakukan oleh SurfWatch (Lim, 2002) menunjukkan bahwa 84% karyawan berkirim email untuk kepentingan pribadi dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hal ini mengakibatkan penurunan produktifitas hingga sebesar 30 hingga 40 persen.¹⁷

Tabel 1.1
Data Pra-Riset diolah, 2021

NO.	Pertanyaan	Hasil
1.	Apakah anda pernah mengakses internet yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan pada saat jam kerja?	Ya : 30 Jawaban
2.	Apakah aktivitas diluar pekerjaan kantor seperti mengakses internet dapat mengganggu konsentrasi anda?	Ya : 26 Jawaban Tidak : 4 Jawaban
3.	Apakah mengakses internet di luar pekerjaan pada saat bekerja mampu meningkatkan konsenterasi anda?	Ya : 15 Jawaban Tidak : 15 Jawaban

¹⁵Griffiths, M. (2003) Internet abuse in the workplace: Issues and concerns foremployers andemployment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 40, 87-96

¹⁶Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001) Cyberslacking: A liability issue for wiredworkplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42, 34-47.

¹⁷Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: *cyberloafing, neutralizing and organizational justice. Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23.

4.	Apakah mengakses internet diluar pekerjaan pada saat jam kerja dapat mengurangi stres anda?	Ya : 25 Jawaban Tidak : 5 Jawaban
5.	Apakah mengakses internet diluarpekerjaan pada saat jam kerja dapat menghibur anda?	Ya : 29 Jawaban Tidak : 1 Jawaban

Sumber : Kuisisioner pra-riset dilakukan peneliti tanggal 11 Mei 2022

Berdasarkan Pra-Riset yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 30 responden Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung dengan menggunakan kuisisioner secara offline terdapat suatu masalah pada variabel *Cyberloafing* dimana 100% dari jumlah responden mengaku pernah mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Tentunya mereka tidak semuanya memiliki alasan yang sama. Berdasarkan pertanyaan dalam kuisisioner pegawai beralasan untuk mengisi waktu luang, menghindari kebosanan, mencari alternatif bisnis, menjalin *networking* dengan teman atau kerabat, mengerjakan tugas kuliah / anak, mendengarkan musik, mencari ilmu baru dan *shopping*. Salah satu tindakan *cyberloafing* yang pegawai lakukan diantaranya menjawab pernah membuka sosial media, membuka e-mail pribadi, membuka situs web yang bermanfaat, membuka situs berita terkini, mencari referensi kuliner dan resep makanan, menerima telepon / chat pribadi, menonton video / film, dan membuka e-commerce untuk berbelanja. Namun tindakan ini masih “kadang-kadang” dilakukan dan 18 pegawai menjawab hanya melakukan tindakan tersebut dalam kurun waktu 30 menit, 8 pegawai lainnya menjawab kurang dari satu jam dan sisanya menjawab lebih dari satu jam. Penggunaan internet sampai berimbas kepada tindakan *Cyberloafing* ini dapat membuat turunnya angka penilaian kinerja karyawan karena dapat menyebabkan kelalaian dan rasa malas berkelanjutan. Terlebih tindakan *Cyberloafing* dilakukan terlalu sering.

Terkadang penggunaan internet yang tidak bijak saat jam kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun, jika mereka menggunakannya dengan benar, seperti untuk menghubungi klien, tindak lanjut data perusahaan, dan hal-hal positif lainnya, kinerja mereka di perusahaan akan meningkat secara signifikan. Hal ini dibenarkan oleh jurnal yang berjudul ” Pengaruh *Cyberloafing Behavior* Terhadap Kinerja guru Sd Pada Kerja Dari Rumah Akibat *Covid-19*” oleh Eko D. Palangdayang memberikan kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan pada variable *cyberloafing* terhadap variabel kinerja akan tetapi pengaruhnya sangat kecil pengaruhnya yaitu hanya sebesar 12,5 %, sehingga semakin tinggi *cyberloafing* semakin rendah kinerja dan begitu sebaliknya semakin rendah *cyberloafing* semakin tinggi kinerja pada guru pengajar. Penulis menyimpulkan bahwa *cyberloafing* memang mempengaruhi kinerja pegawai. Ross (2018) mengatakan aktivitas diluar pekerjaan kantor seperti *cyberloafing* dapat mengganggu konsentrasi dari karyawan, sehingga memakan waktu lagi untuk fokus pada pekerjaannya¹⁸, hal seperti ini beresiko memunculkan kesalahan dalam pekerjaan. Liberman dkk (2011) juga berpendapat bahwa aktivitas dari *cyberloafing* menyebabkan penurunan produktivitas pada karyawan dan penggunaan internet menjadi tidak efektif, dan berdampak pada perusahaan menjadi tidak bisa bersaing¹⁹. Namun, menurut Firmanto dan Nurantika (2017), selain dampak negatif *Cyberloafing* juga memiliki dampak positif seperti meningkatkan kreativitas, menambah kebahagiaan dan juga menekan stres kerja. Sebaiknya jika karyawan ingin melakukan *Cyberloafing* agar bisa memperhatikan batasan waktu, situasi yang tepat dan juga mengakses hal-hal yang bermanfaat seperti mengarah pada proses pembelajaran yang akan berguna bagi organisasi sehingga dampak penggunaan *Cyberloafing* bisa

¹⁸Ross, J. (2018). Cyberloafing in Health Care: A Real Risk to Patient Safety. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 33(4), 560–562

¹⁹Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K, Y, A., Buffardi, L, E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27, 2192–2199.

berpengaruh positif di tempat kerja.²⁰ Hal ini dibenarkan oleh Ahmad (dalam Abidin, 2014) mengatakan bahwa *cyberloafing* akan memengaruhi produktivitas karyawan jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk hiburan dan bukan untuk tujuan pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan²¹. Penulis mengambil variabel *cyberloafing* karena saran berbunyi diharapkan mengembangkan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan²² (Sapariyah).

Salah satu faktor yang paling berhubungan dengan munculnya perilaku *cyberloafing* adalah faktor internal pada individu, yaitu *Self Control*. Dimitrij Bryant Narahendra W menyebutkan bahwa *self-control* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga disarankan untuk meningkatkan *self-control* pegawai²³. Perwira menyimpulkan bahwa hasil hubungan yang signifikan dan negatif antara kontrol diri dengan perilaku kerja kontra produktif²⁴. Hal ini dibenarkan oleh penelitian Abdul Aziiz yang mengatakan adanya hubungan yang negatif antara *Self control* dengan *Counterproductive work behaviour* pada perawat²⁵. Dody Permadani menyarankan untuk penambahan variabel untuk menguji *cyberloafing* lebih dalam yang diharapkan

²⁰Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. ISSN: 2301-8267, Vol. 05 No. 01, 25-27

²¹Abidin, R. A., C.S. Hasnan, N., & Bajuri, A. (2014). The relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 8 (12), 61-66

²²Sapariyah, R. A. (n.d.). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. *STIE AUB Surakarta*.

²³Dimitrij Bryant Narahendra W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Brawijaya.

²⁴Prawira, A W. (2017). Hubungan kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada aparatur sipil negara kota batu. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

²⁵Abdul Aziiz. (2019). Hubungan Antara *Self Control* Dengan *Counterproductive Work Behavior (Cwb)* Pada Perawat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

mampu menekankan topik cyberloafing tersebut²⁶. *Self Control* menurut (Thalib, 2017) adalah suatu kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu. Individu yang memiliki kemampuan *Self Control* akan membuat keputusan dan mengambil langkah tindakan efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan²⁷. Hal ini diperlukan *Self Control* dari masing-masing pegawai untuk mencegah tindakan *cyberloafing* tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat lain (Marsela, R. D & M. Supriatna, 2019) yang mengemukakan bahwa mereka (Pegawai) lebih sibuk melakukan pekerjaan pribadi yang dianggap lebih penting atau bisa disepelekan²⁸. jika *Self Control* pada seseorang rendah maka individu tersebut akan sulit dalam mengendalikan emosi yang dapat menimbulkan permasalahan. Individu yang memiliki *Self Control* rendah lebih sering melakukan perilaku kriminal tanpa mempertimbangkan konsekuensi yang akan terjadi. Sedangkan menurut Rianti & Rahardjo dalam (Marsela, R. D & M. Supriatna, 2019) individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi, akan lebih berperilaku yang positif dan mampu bertanggung jawab, seperti tanggung jawab sebagai pegawai atas pekerjaannya²⁹.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Pada surat Al-Isra ayat 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

²⁶ Dody Permadani (2021). *The Influence Of Job Stress, Job Satisfaction, Organization Culture And Cyberloafing Toward Job Performance At PT. Perwita Konstruksi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indonesia.

²⁷ Thalib, S. B. (2017). *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Kencana.

²⁸ Marsela, R. D & M. Supriatna. (2019). *Kontrol Diri : Definisi dan Faktor*. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 65-69.

²⁹ *ibid*

Artinya:

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karna pendengaran, penglihatan dan hati nurani semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”

Sesuai dengan firman Allah SWT tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kegiatan yang kita lakukan akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. *Cyberloafing* merupakan salah satu tindakan yang akan berdampak pada sifat lalai pada seorang individu. Kurangnya tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dan tindakan menunda – nunda tidak dibenarkan dalam islam. Sesuai dengan QS. Al asr dijelaskan mengenai pentingnya *me-manage* waktu, dimulai dengan sumpah “*demi waktu*”, maka allah memerintahkan kita untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari sikap lalai. Selanjutnya, pekerjaan sebaiknya berorientasi berdasarkan mutu dan hasil yang baik. Dalam islam, amal dan kerja harus dilakukan dalam bentuk shalih, sehingga makna amal shalih dapat dipahami sebagai kerja sesuai standar mutu, baik dihadapan Allah maupun dihadapan manusia rekan kerjanya.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang ada, peneliti ingin meneliti mengenai perilaku *cyberloafing* ini, apakah memang benar ada kaitannya dengan *Self Control*. Penulis menemukan beberapa masalah seperti yang di sebutkan diatas dan sebagai mahasiswa manajemen, tentu hati dan jiwa saya tergugah untuk meneliti hal tersebut. Penulis mengambil satu kesimpulan bahwa Perilaku *cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, terlebih jika menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi adalah jelas hal yang dilarang. Alasan lainnya adalah karena tidak semua karyawan menggunakan internet sesuai dengan tugas yang dijalankan. Karyawan menggunakan jam kerjanya untuk aktivitas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan bahkan untuk hal-hal yang sifatnya mencari kesenangan pribadi. Hal ini bersifat kontraproduktif, terpecahnya fokus

dan konsentrasi pegawai antara pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* menyebabkan buruknya kualitas kerja yang dihasilkan sehingga mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menggunakan *cyberloafing* sebagaivariabel pertama, kinerja karyawan sebagai variabel kedua dan ditambah *Self Control* sebagai variabel moderasi. Apakah pengguna internet pada pegawai melakukan *cyberloafing* atau tidak, peneliti akan membuktikannya nanti dengan menyebarkan kuesioner.

C. Identifikasi dan Batasan Penelitian

Identifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Penilaian kinerja anak buah dianggap tidak produktif dan tidak memberikan pengaruh positif.
2. Internet Indonesia mencapai 202,6 jta per Januari 2021 dari total penduduknya yang menyentuh angka 274 juta jiwa. Artinya, sebanyak 73,7% warga Indonesia sudah tersentuh dengan berselancar di dunia maya. Tetapi, warga lampung masih buta internet khususnya bagi para pekerja.
3. Tindakan *Cyberloafing* menjadi alasan paling umum yang dilakukan karyawan untuk menghabiskan waktunya di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini berfokus pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.
2. Pada penelitian ini pegawai hanya dilihat dari perilaku *cyberloafing*, *Self Control* dan kinerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan dan didukung oleh beberapa teori yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung?

- b. Apakah moderasi *Self Control* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana perspektif ekonomi islam dalam perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *CyberLoafing* terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah moderasi *Self Control* mampu memperlemah atau memperkuat pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai .
3. Untuk mengetahui perspektif ekonomi islam dalam perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan pada ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Pegawai, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri guna memberikan gambaran mengenai Perilaku *Cyberloafing* yang mereka lakukan sehingga dapat membantu mereka dalam meningkatkan kontrol diri dan kinerja kerjanya.
 - b) Bagi pemerintahan atau atasan yang terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam regulasi kebijakan terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada para pegawainya.

- c) Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran kepada publik mengenai *Cyberloafing* dan kinerja maupun *Self Control* pada pegawai, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan guna mengembangkan penelitian selanjutnya.

G. Kajian penelitian terdahulu yang relevan

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dilakukan dengan mengumpulkan data penunjang mengenai teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu yang terkait dengan, *cyberloafing*, kinerja dan *Self Control* serta metode yang banyak digunakan untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini. Ada banyak jenis dan karakteristik penelitian. Tentunya memang tidak dapat di samakan, oleh karena perbedaan tersebut menciptakan penelitian baru.

Tabel 1.2
Penelitian Tedahulu yang Relevan

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi	<i>Cyberloafing</i> Ditinjau Dari Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - ada pengaruh negatif dan signifikan kontrol diri terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> - terbukti ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> - terbukti ada pengaruh negatif dan signifikan kontrol diri dan

				kepuasan kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> .
2.	Eko D. Palangda, Deitjee Solang dan Jofie H.Mandana.	Pengaruh <i>Cyberloafing Behavior</i> Terhadap Kinerja Guru Sd Pada Kerja Dari Rumah Akibat <i>Covid-19</i>	Kuantitatif	pengaruh yang signifikan pada variable <i>cyberloafing</i> terhadap variabel kinerja akan tetapi pengaruhnya sangat kecil pengaruhnya yaitu hanya sebesar 12,5 %,
3.	Inge Monica dan Anita Maharani	<i>The Effect Of Cyberloafing On Employee Performance Through Job Satisfaction And Work Commitmen</i>	Kuantitatif	<i>cyberloafing</i> tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, kemudian tidak terbuktinya dampak yang diberikan oleh komitmen bekerja terhadap kinerja karyawan
4.	Catarina Cori Paramitha dan Ira Wahyuni	Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Self Control</i> Sebagai Variabel Moderating	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Cyberloafing</i> dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang di hasilkan. - Pengaruh <i>self control</i> terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif atau signifikan
5.	Abid Muhtarom, Hery Suprpto	Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment,	Kuantitatif	variabel <i>Locus Of Control, Organizational Commitment</i> , dan

	Dan Fatihatus Sa'adah	Dan Perilaku Cyber loafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan)		Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di era kebiasaan baru pada Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan. variabel <i>Locus Of Control, Organizational Commitment</i> , dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Era Kebiasaan Baru pada Pegawai PERUMDA. BPR. Bank Daerah Lamongan. <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Era Kebiasaan Baru pada Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan.
6.	Kurnia Safitri	Hubungan Kepuasan	korelasional	Ada hubungan yang signifikan

		Kerja Dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat		antara kepuasan kerja dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (lima) Kantor Pusat. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (lima) Kantor Pusat
--	--	--	--	--



Dari judul penelitian “*Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja*” oleh Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi. disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* dan terbukti ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerjaterhadap perilaku *cyberloafing* serta terbukti ada pengaruh negatif dan signifikan kontrol diridan kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Dari penelitian tersebut terdapat perbedaan dari segi variabel karena penulis menggunakan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Kemudian, objek penelitian pun berbeda karena penulis menggunakan studi kasus pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung. Selain itu, terdapat perbedaan variabel yaitu kepuasan kerja pada penelitian tersebut.

Dari judul Penelitian “*Pengaruh Cyberloafing Behavior Terhadap Kinerja Guru Sd Pada Kerja Dari Rumah Akibat Covid-19*” oleh Eko D. Palangda, Deitjee Solang dan Jofie H.Mandang. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variable *cyberloafing* terhadap variabel kinerja akan tetapi pengaruhnya sangat kecil pengaruhnya yaitu hanya sebesar 12,5 %, sehingga semakin tinggi *cyberloafing* semakin rendah kinerja dan begitu sebaliknya semakin rendah *cyberloafing* semakin tinggi kinerja pada guru pengajar. Dari penelitian tersebut terdapat perbedaan dari segi objek penelitian dan penambahan variabel moderasi yaitu *Self Control* dari penulis teliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Inge Monica dan Anita Maharani dengan judul “*The Effect Of Cyberloafing On Employee Performance Through Job Satisfaction And Work Commitmen*”. Penelitian ini memberikan bukti empiris, bahwa *cyberloafing* tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, kemudian tidak terbuktinya dampak yang diberikan oleh komitmen bekerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya tidak memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan, karyawan yang melakukan *cyberloafing* bisa saja memiliki kinerja yang

baik. Kemudian komitmen bekerja karyawan, bukan berarti berbanding lurus dengan kinerja yang dimiliki karyawan, atau dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen tinggi bukan berarti kinerjanya tinggi. Terdapat perbedaan dari segi variabel yaitu kinerja kerja juga juga dari studi kasusnya yang penulis ambil yaitu Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Catarina Cori Paramitha dan Ira Wahyuni dengan judul “Pengaruh *Cyberloafing* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Control* Sebagai Variabel Moderating” disimpulkan *Cyberloafing* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang di dihasilkan, sehingga untuk mengatasi *cyberloafing* disarankan kepada para pimpinan untuk sesekali pengawasan. Pengaruh *self control* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif atau signifikan. Perilaku *self control* adalah salah satu sifat yang harus di miliki oleh para pegawai, karena dengan tingkat *self control* yang tinggi akan mencegah karyawan untuk melakukan perilaku yang bersifat *counterproductive* serta mencegah terjadinya penyimpangan perilaku di tempat kerja, sehingga karyawan diminta untuk menyusun kembali rencana kerjanya. Terdapat perbedaan dari penelitian penulis yaitu dari segi variabel dan studi kasus, ia menggunakan studi kasus pegawai swasta di daerah Jakarta sementara penulis mengambil studi kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung..

Penelitian yang dilakukan oleh Abid Muhtarom, Hery Suprpto Dan Fatihatus Sa'adah dengan judul Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyber loafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan) disimpulkan variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di era kebiasaan baru pada Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan. , variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Era

Kebiasaan Baru pada Pegawai PERUMDA. BPR. Bank Daerah Lamongan, *Organizational Commitment* berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Era Kebiasaan Baru pada Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan. Terdapat perbedaan dari penelitian penulis yaitu dari segi variabel dan studi kasus, ia menggunakan studi kasus PERUMDA BPR sementara penulis mengambil studi kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Safitri dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (lima) Kantor Pusat dan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (lima) Kantor Pusat . Terdapat perbedaan dari penelitian penulis yaitu dari segi variabel dan studi kasus, ia menggunakan studi kasus PT. Perkebunan Nusantara V (lima) Kantor Pusat sementara penulis mengambil studi kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.

Penulis menyatakan adanya perbedaan penelitian dari segi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh *cyberloafing* terhadap keinerja pegawai dengan *Self Control* sebagai variabel moderasi pada pegawai pemerintah di kota Bandar Lampung. Karena perilaku *cyber-loafing* merupakan perilaku yang tidak terpuji yang dapat mengganggu pekerjaan dan kehilangan konsentrasi saat melakukan pekerjaan.

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan pada penulisan skripsi penelitian ini disusun dalam bentuk, sebagai berikut :

- i. Bagian Awal
Bagian awal pada skripsi berisi *cover* skripsi, halaman sampl, halaman abstrak, halaman pernyataan orasional,

halam persetujuan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

ii. Bagian Subtansi (inti)

Bagian inti skripsi terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi teori – teori mengenai *cyberloafing*, *self control*, kinerja pegawai, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas, dan reliabilitas data, uji moderasi dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis secara kuantitatif.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

iii. Bagian akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.

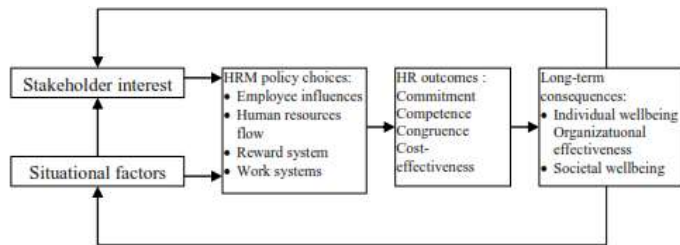
BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Basis Teori MSDM

Menurut Guest, tidak ada teori dalam MSDM. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa dibelakang MSDM berdiri secara implisit beragam teori pendukung. Dengan merujuk pada hasil studi beberapa ahli di Harvard University, Guest membuat suatu kerangka kerja teori MSDM seperti dapat dilihat dalam gambar 1.1. berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Kerja Teori MSDM (dikutip dari Guest, 1987)

Kerangka kerja seperti digambarkan dalam skema tersebut di atas dinilai sebagai basis teori MSDM dengan mendasarkan diri pada dukungan sejumlah teori lintas ilmu. MSDM bersifat multidisipliner. Oleh karena itu dibelakang MSDM dapat dijumpai disiplin ilmu ekonomi manajemen, psikologi, hukum, sosial, sejarah, serta hubungan industrial³⁰.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM

³⁰Guest David E, 1987, Human Resource Management And Industrial Relation, Journal Of Management Studies, 24 : 5, September.

juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu³¹. Menurut Guest, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.³² Menurut Malayu P. Hasibuan “Sumber Daya Manusia atau human resource mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.³³ MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan³⁴. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM yang apabila diterjemahkan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat³⁵.

³¹ www.id.wikipedia.org, diunduh pada 27 Desember 2021

³² Guest David E, 1987, *Human Resource Management And Industrial Relation*, Journal Of Management Studies, 24 : 5, September.

³³ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 244

³⁴ Marbawi, SE., MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, Universitas Malikussaleh, (Unimal Press, 2016), h. 3

³⁵ Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, *Human Resource Management in Australia*, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi (Q.S. al-Baqarah/2: 30). Q.S. alAn.am/6:165). Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur.an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. atTin/95:4 Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya³⁶

Manajemen sumber daya manusia dipandang perlu untuk pengembangan suatu organisasi serta mengatur segala aktivitas karyawan. Para karyawan diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi penentuan aktivitas karyawan mulai dari seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan serta semua aktivitas yang menyangkut kegiatan karyawan dalam ruang lingkup organisasi. Seleksi karyawan merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari (shahih Bukhari) dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda: *“Ketika engkau menyalahkan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”*³⁷

³⁶<https://media.neliti.com/media/publications/29299-ID-islam-dan-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-berkualitas>.

³⁷ Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kontemporer* (PT. raja Grafindo Persada, Jakarta 1996) hal. 105

a. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM dikemukakan lima fungsi, yaitu³⁸:

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

³⁸ Priyono dan Marinis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Publisher, Taman Sidoarjo, 2018) Hal. 6

c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program - program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001), tujuan MSDM meliputi³⁹:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

³⁹ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. Op.Cit. Hal. 8

- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

3. Teori Islam

Menurut Ali & Al-Owaihian pada tahun 2008 etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja⁴⁰. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Quran dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW

Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab. Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas.

⁴⁰ Ali, A.J. and Al-Owaihian, A. (2008), "Islamic work ethic: a critical review", *Cross. Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1

4. Kinerja

a) Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu⁴¹. Hasibuan menambahkan definisi atau pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu⁴². Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴³. Kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik. (Siti Arifah, Tulus Suryanto, Khumaidi Ja'far, Muhammad Iqbal Fasa, 2020)

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

⁴¹ Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

⁴² Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

⁴³ Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

kesungguhan serta waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Kinerja dalam perspektif islam

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
 تَعْمَلُونَ ۗ ١٠٥

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya⁴⁴. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja

⁴⁴ Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.

- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005:54) Tujuan Penilaian Kinerja Secara individual adalah⁴⁵:

- 1) Keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja individual, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk
- 2) Untuk meningkatkan motivasi kerja, motivasi berprestasi, motivasi keberhasilan, kepuasan kerja, etos kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 3) Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
- 4) Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius dan mengambil langkah-langkah korektif.
- 5) Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk

⁴⁵ Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo

mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.

e) Indikator kinerja

Berikut adalah indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:67), antara lain⁴⁶ :

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
- b) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- d) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

⁴⁶ Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

f) Indikator Kinerja Pegawai dalam perspektif islam

a. Keikhlasan

Menurut pendapat Abu Thalib al-makki yang dikutip oleh lu'luatul chizannah mengatakan bahwa ikhlas mempunyai arti pemurnian agama dari hawa nafsu dan perilaku menyimpang, pemurnian amal dari bermacam-macam penyakit dan noda yang tersembunyi, pemurnian ucapan dari kata-kata yang tidak berguna, dan pemurnian budi pekerti dengan mengikuti apa yang dikehendaki oleh Tuhan.⁴⁷

Menurut al-Qusyairi, ikhlas adalah penunggalan al-Haqq dalam mengarahkan semua orientasi ketaatan. Dia dengan ketaatannya dimaksudkan untuk mendekatkan diri pada Allah semata tanpa yang lain, tanpa dibuat-buat, tanpa ditujukan untuk makhluk, tidak untuk mencari pujian manusia atau makna-makna lain selain pendekatan diri pada Allah. Bisa juga diartikan penjernihan perbuatan dari campuran semua makhluk atau pemeliharaan sikap dari pengaruh-pengaruh pribadi⁴⁸

Sebagaimana firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 97 yang artinya:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ
حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ٩٧

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman,

⁴⁷ Lu'luatul chizannah, ikhlas = prososial? Studi komparasi berdasar caps, dalam jurnal Psikologi Islam, Vol. 8, No. 2 (Tahun 2011), h. 146

⁴⁸ Abul Qasim Abdul Karim Hawazin al-Qusyairi an-Nasaburi, Risalah Qusyairiyah: Sumber Kajian Ilmu Tasawuf, h. 297

maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Bisa disimpulkan bahwa di dalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

4. Cyberloafing

a) Teori Pemalasan Sosial

Pemalasan sosial adalah kecenderungan individu yang menurunkan usahanya dalam mengerjakan tugas dibandingkan saat mengerjakannya sendiri sehingga mengakibatkan tidak efektif dalam mencapai tujuan.⁴⁹

b) Definisi Cyberloafing

Cyberloafing adalah tindakan seorang pegawai yang menghabiskan waktu atau berseluncur di internet saat sedang bekerja. Menurut Ardilasari & Firmanto (2017) *cyberloafing* adalah 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

⁴⁹ Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light work : the causes and consequences of social loafing. *Journal of personality and social psychology*, Hal. 822-832.

pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan⁵⁰.

c) *Cyberloafing* Menurut Pandangan Islam

Cyberloafing memang tidak disebutkan secara gamlang di agama islam khususnya di dalam Al-Qur'an. Tetapi bisa penulis kaitkan tentang pentingnya *memanage* waktu.

Pertama yang harus kita garis bawahi adalah bahwa Islam sangat menghargai waktu, karena waktu adalah sangat bernilai. Dalam al-Qur'an, Allah swt pernah bersumpah dengan waktu, misalnya, dalam Q.s. al-‘Ashr (103/13): 3 disebutkan:



Artinya:

“Demi masa (waktu), sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian;Kecuali orang-orang yang beriman; Beramal saleh (mengerjakan kebajikan),Saling berwasiat dengan kebenaran,Dan saling berwasiat dengan kesabaran”

Dalam surah ini, Allah bersumpah dengan media “waktu” atau “masa”.Di sini, kita bisa menyimpulkan bahwa waktu begitu berharga, karena tidak mungkin Tuhan menggunakannya

⁵⁰Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini, and Linna Ismawati. "Penulisan KaryaIlmiah." Jakarta: Penerbit Genesis (2010)

sebagai sarana/ media sumpah jika tidak bernilai, atau tidak penting. Waktu adalah sesuatu yang berharga, bernilai, dan penting⁵¹.

Ungkapan yang tepat untuk menggambarkan dengan semangat Surah di atas, “Waktu seperti pedang, jika tak ditaklukkan dengan baik, maka benda itulah yang justru akan menebas pemiliknya”. Sejatinya, waktu adalah makna dari hidup itu sendiri⁵²

Karena pada akhirnya, semua yang kita kerjakan akan dimintai pertanggungjawaban. Tanggung jawab adalah perbuatan dimana seseorang berani menanggung apa yang telah diucapkan dan dilakukan. Sikap tanggung jawab ini tentunya sangat penting bagi kehidupan di dunia, baik dalam hal beribadah ataupun hubungan sosial. Tanpa adanya rasa tanggung jawab maka sudah pasti kehidupan akan berantakan⁵³

Sesuai dengan surah al isra ayat 32

Artinya: *“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”*

d) Indikator Cyberloafing

Menurut Blanchard dan Henle (dalam Salim dan Winata, 2018)⁵⁴, cyberloafing terbagi menjadi dua tingkatan yaitu:

⁵¹ <https://www.uin-antasari.ac.id/manajemen-waktu-menurut-islam/>

⁵² <https://m.republika.co.id/amp/prh6fn313>

⁵³ <https://www.google.com/amp/s/dalamislam.com/landasan-agama/al-quran/ayat-al-quran-tentang-tanggung-jawab/amp>

⁵⁴ Anita L. Blanchard, Chistine A, Henle, 2007, Correlates of different from of cyberloafing : The rola of norm and external locust of control

1) *Minor Cyberloafing*

Minor cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Minor cyberloafing terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan. Contoh-contoh dari minor cyberloafing yaitu mengirim dan menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja online. Minor cyberloafing mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telpon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.

2) *Serious Cyberloafing*

Serious cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh-contoh dari perilaku serious cyberloafing adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

e) **Indikator *Cyberloafing* dalam perspektif islam**

1) Tanggung jawab,

yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Hal ini sesuai dengan Q.s Al Mudasir ayat

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ ۗ ۝۳۸

“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya”

Manusia mau maju meraih kebaikan atau mundur yang jelas setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya masing-masing, kecuali golongan kanan golongan inilah yang meraih keberuntungan karena memilih yang baik.

Dalam catatan sejarah ulama terdahulu diriwayatkan bahwa Khalifah Umar bin Abdul Aziz dalam suatu shalat tahajjudnya membaca Q.S. as-Saffat/37: 22-24.

﴿ أَحْشُرُوا الَّذِينَ ظَلَمُوا وَأَزْجِهِمْ وَمَا كَانُوا يَعْبُدُونَ ۚ ۲۲ ﴾

مِن دُونِ اللَّهِ فَأَهْدُوهُمْ إِلَى صِرَاطِ الْجَنَّةِ ۚ ۲۳

وَقِفُّهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ ۚ ۲۴

Artinya : *“Kepada para malaikat diperintahkan) “Kumpulkanlah orang-orang yang dzalim beserta teman sejawat mereka dan sembah-sembahan yang selalu mereka sembah, selain Allah: maka tunjukkanlah kepada mereka jalan ke neraka. Dan tahanlah mereka di tempat pemberhentian, karena sesungguhnya mereka akan ditanya (dimintai pertanggungjawaban).”*

Khalifah Umar bin Abdul Aziz mengulangi ayat tersebut beberapa

kali karena merenungi besarnya tanggung jawab seorang pemimpin. Dalam riwayat lain, Umar bin Khattab r.a. mengungkapkan

besarnya tanggung jawab seorang pemimpin di akhirat nanti .

Tanggung jawab seorang berkaitan erat dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi kedudukannya di masyarakat, semakin tinggi pula tanggung jawabnya. Seorang pemimpin negara bertanggung jawab atas prilaku diri, keluarga, saudara-saudara, masyarakatnya dan rakyatnya.⁵⁵

5. *Self Control*

a) **Teori Regulasi diri**

Teori Regulasi diri Bandura adalah pribadi yang mengatur diri sendiri, mempengaruhi tingkah laku dengan cara mengatu lingkungan, meniptakan dukungan kognitif, mengadakan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri⁵⁶. Akar teori regulasi diri adalah teori sosial kognitif yaitu teori yang menonjolkan gagasan bahwa sebagian bsar pembelajaran manusia terjadi dalam sebuah lingkungan sosial. Dengan mengamati orang lain, manusia memperoleh pengetahuan, aturan- aturan, ketrampilan – keterampilan, strategi – strategi, keyakinan –keyakinan dan sikap – sikap.

b) **Pengertian *Self Control***

Self Control berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan yang ada dari dalam dirinya. Menurut Syarbani (2014: 17) *Self Control* merupakan kemampuan mengendalikan diri sendiri saat emosi muncul secara berlebihan, seperti saat sedang marah⁵⁷. Averii dalam Marsela & Supriatna (2019)

⁵⁵ Cendikia Kemenag.pendidikan agama islam dan budi pekerti

⁵⁶ Alwisol, 2008, hal. 284

⁵⁷ Syarbani, A. (2014). Model Pendidikan Karakter dalam Keluarga. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Self Control yaitu kemampuan seseorang untuk mengubah perilaku, kemampuan seseorang dalam mengelola informasi yang diinginkan dan tidak diinginkan dan kemampuan seseorang untuk memilih salah satu perbuatan sesuai dengan yang diyakini⁵⁸. Chaplin dalam Titisari (2017) menyatakan bahwa *Self Control* adalah kemampuan individu dalam membimbing tingkah laku untuk menghentikan dan menghalangi impuls atau tingkah laku yang bersifat impulsif⁵⁹. Sementara Ghufron dalam Alif (2019: 69) mengemukakan *Self Control* adalah suatu kemampuan individu dalam memahami situasi diri dan lingkungannya⁶⁰.

Berdasarkan pengertian beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan *Self Control* merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri dari perilaku yang merugikan diri sendiri maupun orang lain, sehingga sesuai dengan norma sosial dan dapat diterima oleh lingkungannya.

c) *Self Control* Menurut Pandangan Islam

Self Control merupakan jalinan yang secara utuh yang dilakukan individu terhadap lingkungannya. Individu dengan *Self Control* tinggi sangat memperhatikan cara- cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi. Individu cenderung akan mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian

⁵⁸Marsela, R.D & M. Supriatna. (2019). Kontrol Diri: Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 3(2), 65-69, ISSN: 2548-3226.

⁵⁹Titisari, D.T.H. (2017). Hubungan antara Penyesuaian Diri dan Kontrol Diri dengan Perilaku Delikuen pada Siswa SMA Muhammadiyah 1 Jombang. *Psikodimensia*, 16(2), ISSN online: 2579-6321

⁶⁰Alif, M.N. (2019). *Belajar Beladiri*. Sumedang Jawa Barat: Upi Sumedang Press

dapat petunjuk situasional, lebih fleksibel, terbuka⁶¹
Nur Ghufron & Rini Risnawita, 2011: 22-23).

Selain itu *Self Control* juga di jelaskan di dalam Al-Qur'an. Berikut ini ayat yang menerangkan tentang kontrol diri.

﴿ وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ

أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ ﴿١٣٣﴾

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَنُظُمِ الْعَظِيمِ وَالْعَافِينَ عَنِ

النَّاسِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٣٤﴾

Artinya : “Dan bersegeralah kamu mencari ampunan dari Tuhan-mu dan mendapatkan surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan bagi orang-orang yang bertakwa.(yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah Mencintai orang yang berbuat kebaikan” (QS. Ali ‘Imran: 133-134).

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya *Self Control* dalam Islam sangat dianjurkan bagi setiap muslim dalam kehidupan sehari-hari. Mereka diwajibkan untuk menahan amarahnya dan memaafkan orang lain. Orang yang dapat menahan amarahnya (*Self Control* yang baik) yakni orang yang mampu menahan amarah ketika amarahnya bergejolak dan mengendalikan tingkah lakunya sebelum bertindak. Selain itu kontrol diri merupakan perilaku yang lahir secara harfiah pada diri seseorang.

⁶¹ Ghufron, Nur.M & Rini Risnawita. 2011. Teori- Teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz.

d) **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Control***

Ghufron & Rinawati dalam Nurhaini (2018) mengatakan *Self Control* dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu⁶² :

- a) Faktor internal yang mempengaruhi *Self Control* seseorang adalah faktor usia dan kematangan emosi. Semakin bertambah usia seseorang maka akan semakin baik kemampuan mengontrol dirinya, seseorang yang matang secara psikologis akan mampu mengontrol perilaku dan mempertimbangkan mana yang baik dan tidak baik untuk dirinya.
- b) Faktor eksternal yang mempengaruhi *Self Control* adalah lingkungan keluarga.

e) **Jenis *Self Control***

Block & Block dalam Khotimah (2018: 31) mengelompokkan ada 3 jenis *Self Control*, yaitu⁶³ :

- a) *Over control* adalah *Self Control* yang tinggi/berlebihan sehingga individu tersebut banyak menahan diri dalam bereaksi terhadap stimulus/rangsangan.
- b) *Under control* adalah *Self Control* yang rendah sehingga individu cenderung untuk melepaskan impuls/rangsangan dengan bebas tanpa perhitungan yang matang.
- c) *Appropriate control* adalah *Self Control* yang sesuai, individu yang memiliki *Self Control* yang sesuai/sedang akan dapat mengendalikan impuls/rangsangan secara tepat.

⁶²Nurhaini, D. (2018). Pengaruh Konsep Diri dan Kontrol Diri dengan Perilaku Konsumtif dengan Gadget Remaja SMAN 1 Tanah Grogot. *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.*, 6(1), ISSN 2477-2674

⁶³Khotimah, N. (2018). *Instastory*. Jawa Barat: CV Jejak.

Kemampuan individu dalam mengendalikan diri ada 3 tingkatan yang berbeda-beda. Individu yang memiliki *Self Control* yang tinggi mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi berbagai situasi yang dihadapi disebut dengan *over control*. Individu yang memiliki *Self Control* yang rendah akan mudah bertindak tanpa perhitungan yang matang dalam berbagai hal dan menyebabkan sulit untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan disebut dengan *under control*. Sedangkan individu yang mampu mengendalikan diri dengan baik disebut dengan *appropriate control*.

f) Indikator *Self Control*

Tangney, Baumeister, dan Boone (Ursia, Saputram dan Susanto, 2013: 4) mengemukakan bahwa kontrol diri terdiri atas lima aspek, yaitu⁶⁴:

a) Disiplin diri (*self-discipline*)

Mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan disiplin diri. Hal ini berarti individu mampu memfokuskan diri saat melakukan tugas. Individu dengan *self-discipline* mampu menahan dirinya dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasinya.

b) Kebiasaan Sehat (*healthy habits*)

Kemampuan mengatur pola perilaku menjadi kebiasaan yang menyehatkan bagi individu. Oleh karena itu, individu dengan *healthy habits* akan menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan. Ia akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya meski dampak tersebut tidak diterima secara langsung.

⁶⁴ Ursia, N. Regar, Saputram, Ide B., dan Susanto, Nadia (2013). Prokstinasi akademik dan *self control* pada mahasiswa skripsi fakultas psikologi universitas Surabaya. Jurnal makara seri sosial Humaniora 17.

c) Etika Kerja (work ethic)

Berkaitan dengan penilaian individu terhadap regulasi diri mereka di dalam layanan etika kerja. Individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal di luar tugasnya meskipun hal tersebut bersifat menyenangkan. Ia mampu memberikan perhatiannya pada pekerjaan yang sedang dilakukan.

d) Konsisten (reliability)

Dimensi yang berkaitan dengan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan rancangan jangka panjang untuk pencapaian tertentu. Individu ini secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk mewujudkan setiap perencanaannya

g) **Indikator Self Control dalam perspektif islam**

1. Kehati-hatian (deliberaate atau nonimpulsive)

Kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu dengan pertimbangan tertentu, bersifat hati-hati, dan tidak tergesa gesa. ketika individu sedang bekerja, ia cenderung tidak mudah teralihkan. Individu yang tergolong nonimpulsive dapat bersifat tenang dalam mengambil keputusan dan bertindak.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah At Tharim ayat 6,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا
 وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاطٌ شِدَادٌ
 لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ٦

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang

kasar, dan keras, yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”

Dalam ayat tersebut, secara jelas Allah Swt. mengharuskan kepada orang yang beriman untuk menjaga diri sendiri dan juga keluarga untuk menjauhi hal-hal yang bisa menyebabkan manusia masuk kedalam neraka.

Di dalam kitab tafsir Jalalain menjelaskan bahwa (Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu) yakni dengan mengarahkan mereka kepada jalan ketaatan kepada Allah, (dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia) yang dimaksud manusia ialah orang-orang kafir (dan batu) seperti berhala-berhala yang mereka sembah yang menjadi bahan bakar neraka. Atau dengan kata lain api neraka itu sangat panas, sehingga hal-hal tersebut dapat terbakar. Berbeda dengan api di dunia yang dinyalakan dengan kayu dan sebagainya. (penjaganya malaikat-malaikat) yakni, juru kunci neraka itu adalah malaikat-malaikat yang jumlahnya sembilan belas, seperti yang dijelaskan surat al-Muddatsir, (yang kasar) yakni kasar hatinya, (yang keras) sangat keras hantamannya, (mereka tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka) malaikat-malaikat penjaga neraka itu tidak pernah mendurhakai Allah, (dan mereka selalu mengerjakan apa yang diperintahkan) lafadz ayat ini berkedudukan sebagai badal dari lafadz sebelumnya.

Dalam ayat ini terkandung ancaman bagi orang-orang mukmin supaya jangan murtad, juga ayat ini merupakan ancaman pula bagi orang-orang munafik, yaitu mereka yang mengaku beriman dengan lisannya tetapi hati mereka masih tetap kafir⁶⁵.

B. Pengajuan Hipotesis

1. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Prasetya (2020) *Cyberloafing* merupakan Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. *Cyberloafing* ditandai dengan adanya akses terhadap situs-situs hiburan seperti Youtube, Netflix, Facebook, email personal, situs belanja online dan lain sebagainya pada saat jam produktif kerja dengan menggunakan akses internet yang seharusnya digunakan untuk kepentingan perusahaan⁶⁶.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Eko D. Palangda (2021) menyimpulkan hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh *cyberloafing* behavior walaupun sangat kecil akan tetapi ini berpengaruh sekali untuk anak-anak usai dini yang menjadi pelajar selama pembelajaran berlangsung. Hal ini dibenarkan oleh Devy Sofyanty (2021) yang membuktikan adanya ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerjaterhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti semakin rendah kepuasan kerjayang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin

⁶⁵ Jalal al-Din Mahalliy & Jalal al-Din as-Suyuthi, Tafsir al-Jalalain, (Beirut : Dar al-Kutub al-Ilmiyah, tt.), hlm. 2489

⁶⁶ 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), 6472

tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan perilaku *cyberloafing*. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian oleh Inge Monica (2020) yang menjelaskan bahwa bahwa *cyberloafing* tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sementara menurut Muhammad Firman Hari Prabowoadanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *coping stress* dengan perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan beberapa teori diatas, penulis mengatakan bahwa adanya pengaruh negatif dari cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya penulis menyimpulkan bahwa hipotesisnya:

Hipotesis 1 : *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. *Self Control* memoderasi hubungan antara *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Prasetya, (2020) *self-control* didefinisikan sebagai kemampuan dalam diri untuk membimbing, Menyusun, mengatur serta mengarahkan perilaku kearah yang positif⁶⁷. Sedangkan berdasarkan Tangney dkk (2014) *self-control* diartikan sebagai kemampuan seorang individu untuk melakukan control atas emosi, pemikiran, serta implus untuk mengesampingkan tindakan negatif yang dapat merugikan diri sendiri baik kelompok maupun organisasi dan tetep menjaga perilaku yang positif demi kepentingan bersama⁶⁸.

Menurut Catarina Cori Paramitha menyatakan bahwa perubahan self control berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal individu yang diduga menyebabkan timbulnya perilaku *cyberloafing*. Kontrol diri yang tinggi

⁶⁷Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 6472

⁶⁸Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510519.

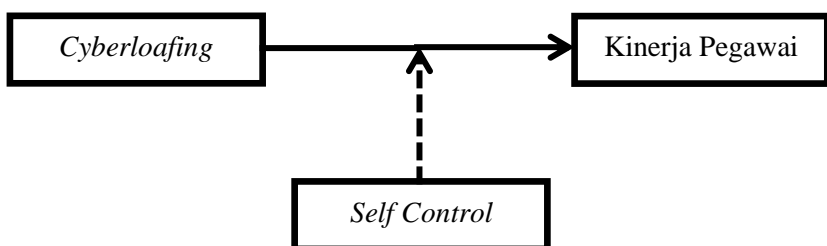
diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja⁶⁹.

Hal ini tidak dibenarkan oleh Dewi Khikmatul Hidayah dan Agustin Handayani (2021) bahwa hubungan yang negatif antara kontrol diri dengan perilaku *cyber-loafing* terhadap pegawai negeri di Dinas X Provinsi Jawa Tengah. Sehingga semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah perilaku *cyber-loafing* yang dilakukan oleh pegawai, dan juga sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi perilaku *cyber-loafing* yang dilakukan oleh pegawai di dinas tersebut. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017) mempunyai perilaku *cyberloafing* yang rendah maka 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 seperti perilaku *cyberloafing*.

Dengan beberapa teori diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa:

Hipotesis 2 : *Self Control* memoderasi hubungan antara *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil suatu konsep penelitian, yaitu:



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah Oleh Penulis (2022)

⁶⁹Swanepoel, H., & De Beer, F. (2012). *Community development: Breaking the cycle of poverty*. Juta and Company Ltd.

Keterangan :

- a. Variabel independen (X) yaitu *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang membentuk hipotesis 1 (H1)
- b. Variabel moderasi (Z) yaitu *self control* memoderasi dengan memperlemah hubungan Variabel independen (X) yaitu *cyberloafing* terhadap variabel dependen (Y) yaitu Keputusan Konsumen yang membentuk hipotesis 2 (H2).



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. kuantitatif deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian⁷⁰. Penelitian ini menguji pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dengan *self control* sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini mengambil subjek Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung yang dilakukan di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan R. W. Monginsidi nomor 69 Telukbetung Kota Bandar Lampung.

Alokasi waktu yang dilakukan ketika penulis memberikan kuisioner/anget pada responden terhitung 1 bulan yang akan berlangsung pada tahun 2022 dan tempat penelitian akan dilaksanakan di kota Bandar Lampung.

C. Populasi Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian⁷¹. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung terdapat 96 orang.

⁷⁰Mudrajad Kuncoro, P. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.

⁷¹ ibid

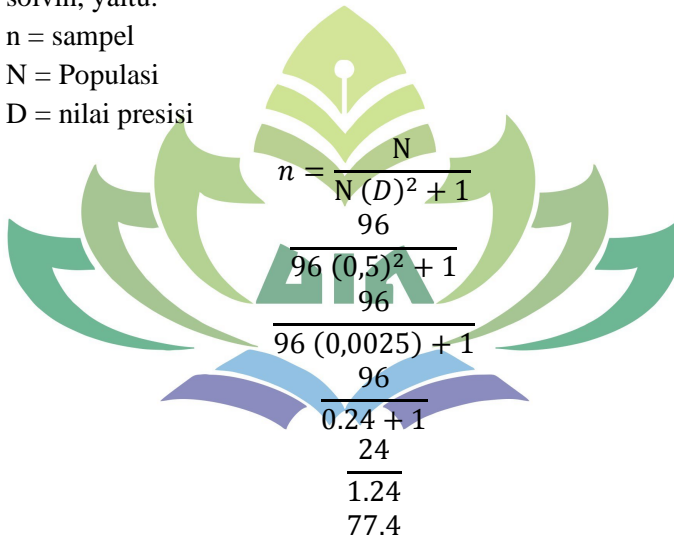
Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian⁷². Penulis mengambil jenis sampel *Probability* yang menurut Sugiyono (probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel⁷³. Dalam kata lain, penulis menggunakan metode *simple random sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.⁷⁴

Cara penulis mengambil sampel ini adalah dengan rumus solvin, yaitu:

n = sampel

N = Populasi

D = nilai presisi



$$n = \frac{N}{\frac{N(D)^2 + 1}{96}}$$

$$= \frac{96}{\frac{96(0,5)^2 + 1}{96}}$$

$$= \frac{96(0,0025) + 1}{96}$$

$$= \frac{0,24 + 1}{24}$$

$$= \frac{1,24}{77,4}$$

Karena hasilnya 77.4 maka akan penulis bulatkan menjadi 77 sampel.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diambil dari kajian literatur penelitian terdahulumaupun

⁷² ibid

⁷³ Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta, CV. Hendra, S.

⁷⁴ Ibid hal 126

jurnal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan design survey dengan bantuan instrumen kuisioner yang dilakukan dalam kurun waktu 1 minggu. Kuisioner ini menggunakan menggunakan Skala Pengukuran interval yaitu dengan Skala Likert untuk menilai instrumen penelitian. skala likert dalam kata kata yaitu: (1) Sangat setuju, (2) Setuju, (3) Netral, (4) Tidak Setuju dan (5) Sangat Tidak Setuju dimana semakin besar nilai menunjukkan jawaban yang semakin positif dan sebaliknya.

D. Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *Cyberloafing* berperan sebagai variabel independent atau variabel bebas, *Self Control* sebagai variabel moderator, serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Berikut ini merupakan pembahasan definisi operasional serta indikator dari masing-masing variabel.

1. Definisi Variabel

- a. *Cyberloafing* (X) adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menjelajahi internet yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja⁷⁵.
- b. Kinerja Pegawai (Y) adalah Kegiatan yang dilakukan dengan sepenuh hati dan kerja keras dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dan sudah menjaditanggung jawab individu⁷⁶.

⁷⁵Shoss, M. &. (2020). The Cambridge Handbook of The Changing Nature of Work. Cambridge Unuversity Press.

⁷⁶Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.

- c. *Self Control (Z)* adalah suatu kemampuan individu dalam memahami situasi diri dan lingkungannya⁷⁷.

Tabel 3.1. Definisi Operasional

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
1.	<i>Cyberloafing (X)</i>	<i>Minor cyberloafing</i>	Likert
		<i>Serious cyberloafing</i>	
	<i>Cyberloafing</i> menurut pandangan islam (Sesuai dengan Q.s Al Mudasir ayat 38)	Tanggung Jawab (dalam perspektif islam).	Likert
2.	Kinerja Pegawai (Y)	kuantitas pekerjaan	Likert
		kualitas pekerjaan	
		Inisiatif	
		Kerja Sama	
		Ketaatan	
	Kinerja Pegawai menurut pandangan islam (An-Nahl ayat 97)	Keikhlasan (dalam perspektif islam).	Likert
3.	<i>Self Control (Z)</i>	Disiplin Diri, (self-discipline)	Likert
		Kebiasaan Sehat(healthy habits)	
		Etika Kerja,(work ethic)	

⁷⁷Alif, M. (2019). *Belajar Beladiri*. Sumedang Jawa Barat: Upi Sumedang Press.

		Konsisten(reliability)	
	<i>Self Control</i> dalam pandangan islam (Sesuai dengan surah At Tharim ayat 6)	1. Kehati-hatian, (dalam perspektif islam).	Likert

2. Instrumen Penelitian

a. Angket (kuisisioner)

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis. Kuisisioner ini bertujuan memperoleh data berupa jawaban – jawaban para responden. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atas pertanyaan yang telah diajukan. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan membuat kuisisioner yang akan diajukan kepada para responden. Responden penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan menyebarkan formulis kuisisioner secara offline kepada para responden. Kuisisioner disajikan dalam bentuk pernyataan dengan 5 jawaban berupa skala likert. Skala likert akan menjadi dasar menghitung variabel yang dijabarkan melalui indikator. Selanjutnya indikator ini yang akan dijabarkan melalui butir – butir pernyataan yang akan dituangkan melalui kuisisioner.

Jawaban dari butir pernyataan yang menggunakan skala likert dalam kata kata yaitu:

- (1) Sangat setuju :5
- (2) Setuju :4
- (3) Netral :3
- (4) Tidak Setuju :2
- (5) Sangat Tidak Setuju :1

Untuk menghitung rerata skor instrumen

masing-masing validator digunakan rumus berikut

$$X = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Keterangan

X = rerata skor instrumen

□ $\sum_{i=1}^n x_i$ = jumlah skor
rata-rata pada aspek ke-i
sampai n = banyak
aspek

Dari rerata skor instrumen tersebut, diubah kembali menjadi data kuantitatif dengan klasifikasi penilaian skala lima. Berikut pedoman perubahan skor menjadi skala lima menurut Sukardjo⁷⁸

Tabel 3.3 Klasifikasi Penilaian

Rumus Interval Skor	Interval Skor	Kategori
$M_i + 1.80 S_{bi} < X$	$4.20 < X$	Sangat Baik
$M_i + 1.80 S_{bi} < X < M_i + 1.80 S_{bi}$	$3.40 < X < 4.20$	Baik
$M_i + 1.60 S_{bi} < X < M_i + 1.60 S_{bi}$	$2.60 < X < 3.40$	Cukup
$M_i + 1.80 S_{bi} < X < M_i + 1.60 S_{bi}$	$1.60 < X < 2.60$	Kurang
$X < M_i - 1.80 S_{bi}$	$X < 1.80$	Sangat Kurang

Keterangan :

X = Skor yang dicapai

⁷⁸ Sukardjo M. "Landasan Pendidikan Konsep Dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.2009 H. 84

M_i = Mean Ideal =

S_{bi} = Simpangan baku ideal

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas, validitas menunjukkan pada fungsi pengukuran suatu tes, melihat kecermatan ukur suatu alat ukur, dan melihat sejauh mana ketepatan alat ukur melakukan fungsi pengukurannya. Apabila alat ukur berfungsi sebagaimana mestinya dengan kata lain alat tersebut dapat menampilkan hasil sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran maka alat tersebut dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya apabila sebuah alat tes memiliki hasil validitas yang rendah berarti data yang dihasilkan tidak relevan dengan tujuan pengukurannya.⁷⁹ Kriteria validitas dapat ditentukan dari *convergent validity* dengan melihat nilai minimum *Factor Loading* indikator 0,6⁸⁰.

Uji Reliabilitas merupakan sebuah pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki reliabilitas yang tinggi. Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi, stabil dan andal, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi individu dalam menjawab konstak yang akan diukur⁸¹ Pengujian reliabilitas ini dapat menggunakan internal konsistensi dengan melihat *cronbach's alpha* minimal 0,6.⁸²

⁷⁹Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

⁸⁰ Hair, Jr et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). United States : Person.

⁸¹Azwar, S. (2008). *Validitas dan Realibilitas Edisi IV*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

⁸² Cooper, D. R, DAN Schindler, P. S. (2014), *Business research mettods*. New York: McGraw-Hill Education.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai tstatistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan Bootstrapping dengan melihat Path Coefficient dapat digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel tingkat signifikan sebesar 5%, dengan pengujian Ttest bila mana diperoleh p-value, 0,05 maka akan signifikan. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

2. Uji Moderasi

Menguji pengaruh variabel moderasi terhadap variabel dependen yang harus bernilai signifikan, dan terakhir menguji interaksi dari variabel moderator yang jika nilainya signifikan maka efek moderasi dapat diterima. Jika nilai t-statistik > (lebih besar dari) nilai t-tabel (sampel 97) dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau P-Value < (lebih kecil dari) 0,05 maka moderasi tersebut dapat diterima.

3. Uji koefisien Determinasi (R²)

Fungsi dari uji ini yaitu untuk mengukur sejauh manakah kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan Smart PLS dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin kecil
- b. Jika nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

a. Deskripsi Objek Penelitian

1) Sejarah Singkat

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Ditegaskan bahwa salah satu prinsip Otonomi Daerah adalah diberikannya kewenangan Pemerintah Daerah yang seluas-luasnya untuk mengatur semua urusan pemerintahan, diluar urusan Pemerintahan Pusat. Kemudian melalui otonomi luas, Pemerintah Daerah juga diharapkan mampu meningkatkan daya saing yang tinggi, dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, serta keanekaragaman daerah yang bertujuan untuk peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.

Sejalan dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi informasi, maka dibentuklah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Lampung pada Tahun 2008, dan mengalami perubahan struktur organisasi pada Tahun 2004 dimana Bidang Humas bergabung dengan protokol membentuk Biro Humas dan Protokol. Pembentukan Dinas Komunkasi dan Informatika di Provinsi Lampung berdasarkan pada Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2009 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas sebagai Bagian dari Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Lampung dan terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung dan terakhir dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 64

Tahun 2017 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Provinsi Lampung.

2) Visi

Visi Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung sesuai Visi Pemerintah Provinsi Lampung yaitu: **“RAKYAT LAMPUNG BERJAYA”**.

3) Misi

Misi Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 dapat dirumuskan sebagai berikut:

“TERWUJUDNYA GOOD GOVERNANCE UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS DAN PEMERATAAN PELAYANAN PUBLIK”

Makna yang terkandung dalam rumusan Misi Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung tersebut di atas yaitu:

- a) Layanan Komunikasi dan Informatika adalah pembangunan bidang komunikasi dan informatika yang meliputi:
 - 1) Pembangunan infrastruktur (penyediaan sarana teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan aksesibilitas serta layanan informasi dan komunikasi yang mendukung ekonomi masyarakat di Provinsi Lampung).
 - 2) Pembangunan suprastruktur (yang difokuskan kepada Pengembangan dan Kelembagaan Kelompok Informasi sosial agar memiliki kesiapan untuk memanfaatkan infrastruktur yang telah disediakan dan mendayagunakan informasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat).
 - 3) Pembangunan infostruktur (penyediaan konten positif yang mendidik, mencerahkan,

memberdayakan dan meningkatkan nasionalisme masyarakat).

- b) Penyelenggaraan pelayanan publik yang aman, nyaman, faktual, cepat, tepat, transparan, dapat dipercaya dan diandalkan serta efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.
- c) Berdaya saing adalah suatu kondisi pemerintah dan masyarakat yang tangguh, unggul dan memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang terhadap dinamika perubahan dengan tetap berpegang pada nilai-nilai budaya, tatanan sosial yang agamis.
- d) Lampung maju dan sejatera adalah visi Provinsi Lampung yang akan didukung oleh visi Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistika Provinsi Lampung.

4) Alamat

Jalan R. W. Monginsidi No. 69 Telukbetung kota Bandar Lampung provinsi Lampung

b) Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini memiliki kriteria yaitu pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung. Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari kuisioner terdapat pembagian sebagai berikut :

Tabel 4.1

**Data Karyawan di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik
Provinsi Lampung**

NO.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kabid Persandian dan Statistik	1
4.	Kabid Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Elektronik	1
5.	Kabid Pengelolaan Komunikasi Publik	1
6.	Kabid Teknologi Informasi dan Komunikasi	1
7.	Kabid Pengelolaan dan Layanan Informasi Publik	1
8.	Kasi Operasional Pengamanan Persandian	1
9.	Kasi Layanan Informasi Publik	1
10.	Kasi Sumber Daya Komunikasi Publik	1
11.	Kasi Pengelolaan dan Integrasi Sistem Informasi	1
12.	Kasi Pengelolaan Opini Publik	1
13.	Kasi Tata Kelola PBE	1
14.	Kasi Pengelolaan Informasi Publik	1
15.	Kasi Keamanan Sistem Informasi	1
16.	Kassubag Perencanaan dan Pelayanan	1
17.	Kasi Hubungan Media	1
18.	Kasi Statistik	1
19.	Kasi Pemanfaatan Aplikasi	1

20.	Plt. Kassubag Umum dan Kepegawaian	1
21.	Kasi Tata Kelola Persandian	1
22.	Kasi Infrastruktur dan Teknologi	1
23.	Kassubag Keuangan dan Aset	1
24.	Kasi Hubungan Antar Lembaga TIK	1
25.	Kasi Pengelolaan Media Komunikasi Publik	1
26.	Penyusun Rencana Pengandaan Sarana dan Prasarana	1
27.	Analisis Sumber Daya IPTEK	2
28.	Pranata Hubungan Masyarakat Madya	1
29.	Analisis Data dan Informasi	1
30.	Analisis Sistem Informasi PUSDATIN dan LPPB	1
31.	Penyusun Rencana Pengadaan Sarana dan Prasarana	1
32.	Analisis Fasilitas Peningkatan Kompetensi	2
33.	Analisis Keuangan	2
34.	Analisis Data dan Informasi	1
35.	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	4
36.	Analisis Kinerja	1
37.	Pengelola Data	2
38.	Analisis Sistem Informasi PUSDATIN dan LPPB	1
39.	Analisis Persandian	3
40.	Analisis Data Standarisasi	2
41.	Pranata Komputer Muda	1
42.	Pengelola Program dan Kegiatan	1
43.	Analisis Tata Usaha	3

44.	Analisis Data dan Informasi	4
45.	Analisis Publikasi	1
46.	Analisis Kerjasama	1
47.	Penyusun Standar Teknologi Informasi	1
48.	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	1
49.	Analisis Konten Media Sosial	2
50.	Analisis Statistik	2
51.	Analisis Publikasi	1
52.	Analisis Pelaporan dan Transaksi Keuangan	2
53.	Pengawasan Pengembangan Sarana IPTEK	1
54.	Pengadministrasian Keuangan	3
55.	Pengelola Sistem dan Jaringan	1
56.	Pengadministrasian Umum	17
57.	Pranata Alat Persandian	1
58.	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	1
59.	Pengelola Akuntansi	1
60.	Pramu Kebersihan	3

2. Deskripsi Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel *Cyberloafing*

Jawaban responden terhadap variabel *Cyberloafing* yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Cyberloafing* (X)

Item Kuesione r	Jawaban										Total Skor	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
C1	10	11,7%	10	11,7%	12	14,1%	21	24,7%	32	37,6%	85	100%
C2	16	18,8%	47	4,7%	12	14,1%	20	23,5%	32	37,6%	85	100%
C3	18	21,1%	12	14,1%	5	5,8%	38	44,7%	13	15,2%	85	100%
C4	16	18,8%	47	4,7%	89	9,4%	45	52,9%	12	14,1%	85	100%
C5	35	3,5%	35	41,1%	73	8,2%	22	25,9%	18	21,1%	85	100%
C6	16	18,8%	33	3,5%	89	9,4%	47	55,2%	11	12,9%	85	100%
C7	0	0%	23	27%	254	2,4%	15	17,6%	22	25,8%	85	100%

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa item kuisiener dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian skor 5 dan 4) yaitu C5 dengan presentase 41.1% sedangkan item kuisiener terendah yaitu C 7dengan presentase 0%

b. Variabel Kinerja Pegawai

Jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan Ressonnden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Kuesioner	Jawaban										Total Skor	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
K1	2	30.	2	31.	2	34.	2	2.3	1	1.17	8	100
	6	5%	7	7%	9	1%	2	%	1	%	5	%
K2	3	41.	4	49.	7	8.2	0	0%	1	1.17	8	100
	5	1%	2	4%	7	3%	0	0%	1	%	5	%
K3	3	36.	4	54.	8	9.4	0	0%	0	0%	8	100
	1	4%	6	1%	8	1%	0	0%	0	0%	5	%
K4	3	37.	4	54.	6	7.0	0	0%	1	1.17	8	100
	2	6%	6	1%	6	5%	0	0%	1	%	5	%
K5	2	30.	5	58.	8	9.4	0	0%	1	1.17	8	100
	6	5%	0	8%	8	1%	0	0%	1	%	5	%
K6	2	27	5	63.	7	8.2	0	0%	1	1.17	8	100
	3	%	4	5%	7	3%	0	0%	1	%	5	%
K7	2	23.	5	62.	1	14.	0	0%	0	0%	8	100
	0	5%	3	3%	2	1%	0	0%	0	0%	5	%
K8	2	31.	4	49.	1	14.	2	2.3	2	2.3%	8	100
	7	7%	2	4%	2	1%	2	%	2	2.3%	5	%
K9	1	16.	6	71.	9	10.	2	2.3	0	0%	8	100
	4	4%	1	7%	9	5%	2	%	0	0%	5	%

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa item kuisioner dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian skor 5 dan 4) yaitu K6 dengan presentase 63.5% sedangkan item kuisioner terendah yaitu k9 dengan presentase 16.4%.

c. Variabel Self Control

Jawaban responden terhadap variabel *Self Control* yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan Ressonnden Terhadap Variabel *Self Control* (Z)

Item Kuesi oner	Jawaban										Total Skor	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
SC1	1	22.	4	49.	8	9.4	1	1.1	1	17.	8	10
	9	3%	2	4%							%	7%
SC2	2	31.	3	36.	1	14.	0	0%	1	17.	8	10
	7	7%	1	4%							2	1%
SC3	2	32.	4	48.	6	7.0	9	10.	1	1.1	8	10
	8	9%	1	2%							5	5%
SC4	2	23.	5	65.	6	7.0	3	3.5	0	0%	8	10
	0	5%	6	8%							5	5%
SC5	2	25.	3	38.	2	2.3	3	3.5	2	29.	8	10
	2	8%	3	8%							2	2%

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa item kuisiонер dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian skor 5 dan 4) yaitu SC1 dengan presentase 49.4% sedangkan item kuisiонер terendah yaitu SC4 dengan presentase 22.3%

3. Hasil Penelitian dan Analisis

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

i. Uji Validitas

Data yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuisiонер dilakukan uji validitas terlebih dahulu untuk mengukur ketepatan dari suatu item dalam kuisiонер. Berikut tahapan uji validitas yang telah dilakukan, yaitu:

1) Uji *Face Validity*

Pada penelitian ini dilakukan pra survei dalam melakukan *face validity* dengan diberikan kepada 10 responden pada item-item kuisiонер yang akan

diberikan saat *survey* kelapangan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Item Hasil Uji *Face Validity*

<i>Cyberloafing</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengakses laman pribadi seperti mengecek e-mail atau yang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. 2. Saya mengakses laman pribadi akun jejaring sosial misalnya whatsapp, instagram, tiktok, twitter, atau yang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. 3. Saya mengakses situs berita terkini yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. 4. Saya mengakses aplikasi e-commerce seperti shoppe, lazada, bli bli, tokopedia dan sebagainya yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja. 5. Saya mengakses situs web atau blog yang bermanfaat pada bekerja. 6. Saya mencari referensi kuliner atau resep makanan pada saat bekerja. 7. Saya menerima telepon / chat pribadi yang tidak berkaitan pada pekerjaan pada saat jam kerja 8. Saya menonton video/film ketika bekerja. 9. Saya mengerjakan tugas anak atau kuliah pada saat bekerja. 10. Saya mengakses situs olahraga yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja. 11. Saya melakukan tindakan judi online pada saat bekerja. 12. Saya membuka dan menonton video yang mengandung unsur pornografi pada saat bekerja.

<i>Cyberloafing Dalam Pandangan Islam</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu bertanggung jawab atas hasil kerja saya. 2. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.
Kinerja Pegawai
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak pernah salah dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya. 2. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti 3. Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaann saya. 4. Saya selalu menetapkan target dalam bekerja. 5. Saya mampu membuat keputusan untuk memecahkan masalah ketika bekerja. 6. Saya mampu bekerja dalam tim. 7. Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja saya. 8. Saya selalu mematuhi peraturan - peraturan yang ada di kantor. 9. Saya tidak pernah melanggar peraturan-peraturan yang ada dikantor.
Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu ikhlas dalam berkerja.
<i>Self Control</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 2. Saya sangat disiplin dalam bekerja. 3. Saya mampu mengatur pola perilaku kebiasaan sehat. 4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal diluar tugas yang sifatnya menyenangkan.

5. Saya selalu konsisten terhadap rencana kerja saya
<i>Self Control Dalam Pandangan Islam</i>
1. Saya cenderung hati-hati dalam melakukan sesuatu ketika bekerja.
2. Saya tidak tergesa-gesa ketika melakukan sesuatu dalam bekerja.

Item-item tersebut adalah hasil dari uji *face validity* yang dimana responden memahami dan mengerti item-item yang berada pada kuesioner tersebut. Uji *face validity* ini responden mengoreksi item kuesioner yang memiliki makna sama, kurang dimengerti ataupun memiliki makna yang ambigu agar tidak terjadinya kesalahan/kesalahpahaman maksud dari item-item tersebut. Maka dari itu dilakukannya penyebaran kuesioner ke 10 responden. Setelah itu melakukan survei ke 85 responden dan dilakukan uji validitas.

2) Uji *Convergent Validity*

Uji validitas ini dilakukan dengan dua tahap dimana yang pertama melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 30 responden untuk mendeteksi pernyataan yang kurang tepat dan terdapat beberapa item kuesioner tidak *valid* karena tidak memenuhi standar loading yaitu $<0,6$. Yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Outer Loading 30 responden

Indikator	<i>Cyberloafing</i>	Kinerja Pegawai	<i>Self Control</i>
C1	0.910		
C2	0.907		
C3	0.878		

C4	0.904		
C5	0.817		
C6	0.864		
C7	0.861		
K1		0.635	
K2		0.832	
K3		0.849	
K4		0.841	
K5		0.670	
K6		0.745	
K7		0.751	
K8		0.746	
K9		0.736	
SC1			0.875
SC2			0.847
SC3			0.890
SC4			0.810
SC5			0.834

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Dapat dilihat pada tabel diatas, terdapat beberapa item yang gugur dimana pada variabel *Cyberloafing* (X1) berjumlah 7 item tetapi terdapat 5 item yang tidak valid yaitu C8, C9, C10, C11 dan C12. Selanjutnya pada variabel Kinerja Pegawai (Y) berjumlah 9 item dimana semuanya valid. Lalu untuk variabel *Self Control* (Z) berjumlah 5 item dimana semuanya valid.

Selanjutnya, melakukan penyebaran kuesioner 85 responden, dimana untuk indikator variabel *Cyberloafing* (X1) berjumlah 7 item dan semuanya valid.. Selanjutnya pada variabel Kinerja Pegawai (Y) berjumlah 7 item tetapi terdapat 3 item yang tidak valid yaitu K1 dan K8. Lalu untuk variabel *Self Control* (Z) berjumlah 3 item tetapi terdapat 2 item yang tidak valid yaitu SC3 dan SC4. Hasil uji *outer loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil *Outer Loading* 85 responden

Indikator	<i>Cyberloafing</i>	Kinerja Pegawai	<i>Self Control</i>
C1	0.882		
C2	0.932		
C3	0.736		
C4	0.871		
C5	0.696		
C6	0.780		
C7	0.849		
K2		0.884	
K3		0.774	
K4		0.885	
K5		0.890	
K6		0.874	
K7		0.693	
K9		0.775	
SC1			0.953
SC2			0.946
SC5			0.850

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

ii. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur kekonsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pada penelitian menguji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Yang pertama, melihat nilai *Composite Reliability* yaitu kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik yang dimana nilainya $> 0,6$ maka variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability*. Berikut ini nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 4.8
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Cyberloafing</i>	0.937
Kinerja Pegawai	0.938
<i>Self Control</i>	0.941

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,6$. Maka dari itu, hasil ini dapat menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi standar nilai dari *composite reliability*, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Selanjutnya, melihat nilai *Cronbach's Alpha* yaitu untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sehingga nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi nilai *cronbach's alpha*. Berikut ini nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 4.9
Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Cyberloafing</i>	0.922
Kinerja Pegawai	0.923
<i>Self Control</i>	0.905

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,6$. Maka dari itu, hasil ini dapat menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi standar nilai dari *cronbach's alpha*, sehingga dinyatakan reliabel.

b. Analisis Data

1) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data yang telah diolah tahap selanjutnya melakukan uji hipotesis. Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai *t-statistik* > 1,96 dan *P-values* 5% (0,05). Untuk nilai *t-statistik* > 1,96 maka hipotesis diterima dan jika *P-values* < 0,05 maka hipotesis diterima. Berikut tabel hasil uji hipotesis yang telah dilakukan:

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sampel	Sample Mean	Standard Deviasi	T-Statistic	P-Values
C → K	-0.389	-0.400	0.152	2.548	0.011
Z → K	-0.397	-0.417	0.080	4.975	0.000
SC → K	0.531	0.547	0.184	2.892	0.004

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian pada variabel *Cyberloafing* menunjukkan bahwa nilai *Original Sampel* (O) -0.389 dari hasil tersebut didapatkan bahwa *Cyberloafing* secara negatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pada nilai T-statistik 2.548 > 1,96 dan P-value 0,011 < 0,05 yang berarti membuktikan bahwa *Cyberloafing* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai..

Hasil pengujian pada variabel *Self Control* menunjukkan bahwa nilai *Original Sampel* (O) 0.531 dari hasil tersebut didapatkan bahwa *Self Control* secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pada nilai T-statistik 2.892 > 1,96 dan P-value 0.004 yang berarti membuktikan bahwa *Self Control* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian pada interaksi moderasi *Self Control* pada hubungan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan *original sampel* (O) -0.397 dari hasil yang didapatkan bahwa *Self Control* berpengaruh negatif atau memperlemah hubungan *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Nilai T-Statistik $4.975 > 1.96$ dan *P Value* $0.004 < 0.05$ hal tersebut membuktikan bahwa *Self Control* secara signifikan berpengaruh terhadap hubungan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau *R-Square* berguna untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan disetiap variabel X terhadap variabel Y. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi atau *R-Square*:

Tabel 4.11
R-Square

Item	<i>R-Square</i>
Kinerja Pegawai	0.401

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai keputusan konsumen sebesar 0.401. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Islamic Branding* dan *Product Ingredients* berkontribusi sebesar 40,1% dan sisanya sebesar 59,9% pada variabel lainnya.

3) Rekapitulasi Data Hasil Uji Hipotesis

Terdapat rekapitulasi data pada hasil uji hipotesis yang dilihat dari t-statistik dan *p-values* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesisi	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh Negatif dan signifikan pada variabel <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.	Didukung
H2	<i>Self Control</i> Memoderasi hubungan antara <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Pegawai	Didukung

3. Pembahasan

a. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai T-statistik $2.548 > 1,96$ dan P-value $0,011 < 0,05$. Dimana *Cyberloafing* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. *Original Sampel* (O) -0.389 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa tindakan *Cyberloafing* merupakan salah satu tindakan yang bernilai negatif lebih banyak ketimbang dari segi positifnya. *Cyberloafing* dianggap mampu menurunkan hasil dari kinerja para pegawai karena bersifat mengganggu. *Cyberloafing* banyak terjadi dengan alasan mengisi waktu luang atau menghindari rasa bosan yang artinya salah satu perbuatan yang sia – sia.

Hasil pengujian penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Eko D. Palangda (2021) menyimpulkan hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh *cyberloafing* behavior walaupun sangat kecil akan tetapi ini berpengaruh sekali untuk anak-anak usai dini yang menjadi pelajar selama pembelajaran berlangsung. Hal ini dibenarkan

oleh Devy Sofyanty (2021) yang membuktikan adanya ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerjaterhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti semakin rendah kepuasan kerjayang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan perilaku *cyberloafing*.

b. *Self Control* memoderasi hubungan antara *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian interaksi moderasi *Self Control* pada hubungan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa original sampel bernilai negatif dan p-value bernilai signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa *Self Control* memperlemah hubungan antara *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Pada Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung ternyata sudah memiliki *Self Control* yang cukup baik, sehingga dalam kasus ini mampu menanggulangi dampak negatif dari *Cyberloafing* tersebut. Para pegawai yang memiliki *Self Control* yang tinggi mampu menekan tindakan *Cyberloafing* dengan kata lain para pegawai mampu menghindari tindakan mengakses internet pada saat jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *Self Control* yang tinggi mampu mengurangi tindakan yang sifatnya negatif.

Menurut Catarina Cori Paramitha menyatakan bahwa perubahan self control berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak dibenarkan oleh Dewi Khikmatul Hidayah dan Agustin Handayani (2021) bahwa hubungan yang negatif antara kontrol diri dengan perilaku *cyber-loafing* terhadap pegawai negeri di Dinas X Provinsi Jawa Tengah. Sehingga semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah perilaku *cyber-loafing* yang dilakukan oleh pegawai, dan juga sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi perilaku *cyber-loafing* yang dilakukan oleh pegawai di dinas tersebut. Namun, tidak

sejalan dengan penelitian Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017) mempunyai perilaku *cyberloafing* yang rendah maka 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 seperti periku *cyberloafing*.

c. ***Cyberloafing, Self Control* dan kinerja pegawai dalam perspektif islam pada Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.**

1) ***Cyberloafing* perspektif islam pada Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.**

Cyberloafing memang tidak disebutkan secara gamlang di agama islam khususnya di dalam Al-Qur'an. Tetapi bisa penulis kaitkan tentang pentingnya *memanage* waktu.

Hal ini sesuai dengan surah Q.s. al-‘Ashr (103/13): 3

وَالْعَصْرِ

إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ
وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya:

“Demi masa (waktu), sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian;Kecuali orang-orang yang beriman; Beramal saleh (mengerjakan kebajikan),Saling berwasiat dengan kebenaran,Dan saling berwasiat dengan kesabaran”

Dalam ayat lain yaitu Q.S. as-Saffat/37: 22-24, Khalifah Umar bin Abdul Aziz mengulangi ayat tersebut beberapa kali karena merenungi besarnya tanggung jawab seorang pemimpin. Dalam riwayat lain, Umar bin Khattab r.a. mengungkapkan besarnya tanggung jawab seorang pemimpin di akhirat nanti .

Tanggung jawab seorang berkaitan erat dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi kedudukannya di masyarakat, semakin tinggi pula tanggung jawabnya. Seorang pemimpin negara bertanggung jawab atas perilaku diri, keluarga, saudara-saudara, masyarakatnya dan rakyatnya

Penulis melakukan penyebaran kuisisioner untuk mengetahui *Cyberloafing* dalam perspektif islam dengan 1 indikator yang terbagi dalam pernyataan:

- 1) Saya selalu bertanggung jawab atas hasil kerja saya.
- 2) Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.

Tabel 4.13

Responden Variabel *Cyberloafing* dalam perspektif islam

Variabel	Item	Jumlah Responden					Nilai Kuesioner					Mean	
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Cyberloafing</i>	X 1	5	2	8	50	20	5	4	24	200	100	3.88	3.91
	X 2	2	2	10	52	19	2	4	30	208	95	3.94	
Total												3.91	3.91

Dari rerata skor instrumen tersebut, diubah kembali menjadi data kuantitatif dengan klasifikasi penilaian skala lima.

Tabel 4.14 Penilaian Variabel *Cyberloafing* dalam perspektif islam

Variabel	Mean Per Indikator	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	3.91	Baik

Dilihat dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* memiliki hasil yang baik dengan rata rata indikator 3.91. Dengan kata lain, pegawai Dinas komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung sudah memiliki tanggung jawab yang baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi, akan mampu mencapai hasil yang baik pula. Seseorang yang bertanggung jawab akan mampu mengatur waktu dengan baik dan akan meninggalkan sesuatu yang akan membuang buang waktunya.

2) Kinerja Pegawai perspektif islam pada Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.

Menurut pendapat Abu Thalib al-makki yang dikutip oleh lu'luatul chizannah mengatakan bahwa ikhlas mempunyai arti pemurnian agama dari hawa nafsu dan perilaku menyimpang, pemurnian amal dari bermacam-macam penyakit dan noda yang tersembunyi, pemurnian ucapan dari kata-kata yang tidak berguna, dan pemurnian budi pekerti dengan mengikuti apa yang dikehenaki oleh Tuhan.

Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

Penulis melakukan penyebaran kuisisioner untuk mengetahui *Cyberloafing* dalam perspektif islam dengan 1 indikator yang terbagi dalam pernyataan:

1) Saya selalu ikhlas dalam bekerja.

Tabel 4. 15
Responden Variabel Kinerja Pegawai dalam perspektif islam

Variabel	Item	Jumlah Responden					Nilai Kuesioner					Mean perindikato
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Kinerja Pegawai	Y	-	8	1	3	2	-	1	5	1	1	4.02
			7	9	1	6	1	5	6	5		
Total											4.02	

Dari rerata skor instrumen tersebut, diubah kembali menjadi data kuantitatif dengan klasifikasi penilaian skala lima.

Tabel 4. 16
Penilaian Variabel kinerja pegawai dalam perspektif islam

Variabel	Mean Per Indikator	Keterangan
Kinerja pegawai	4.02	Baik

Dilihat dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai memiliki hasil yang baik dengan rata rata indikator 4.02. Berdasarkan hasil tersebut maka Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung dalam bekerja sudah menerapkan istilah ikhlas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang ikhlas dalam bekerja, maka ia akan mengerjakan setiap tugaas dengan baik. Ia akan merasa diawasi karena ia berpikir Allah meengetahui apa yan tidak diketahui.

3) ***Self Control* perspektif islam pada Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung.**

Self Control dalam Islam sangat dianjurkan bagi setiap muslim dalam kehidupan sehari- hari. Mereka diwajibkan untuk menahan amarahnya dan memaafkan orang lain. Orang yang dapat menahan amarahnya (*Self Control* yang baik) yakni orang yang mampu menahan amarah ketika amarahnya bergejolak dan mengendalikan tingkah lakunya sebelum bertindak. Selain itu kontrol diri merupakan perilaku yang lahir secara harfiah pada diri seseorang.

Di dalam kitab tafsir Jalalain menjelaskan bahwa (Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu) yakni dengan mengarahkan mereka kepada jalan ketaatan kepada Allah, (dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia) yang dimaksud

manusia ialah orang-orang kafir (dan batu) seperti berhala-berhala yang mereka sembah yang menjadi bahan bakar neraka.

Selain itu *Self Control* juga di jelaskan di dalam Al-Qur'an. Berikut ini ayat yang menerangkan tentang kontrol diri.

وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا
السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ ۝ ١٣٣
الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَبِيرِ وَالضَّرَّاءِ
وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ۝ ١٣٤

Artinya : “Dan bersegeralah kamu mencari ampunan dari Tuhan-mu dan mendapatkan surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan bagi orang-orang yang bertakwa. (yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah Mencintai orang yang berbuat kebaikan” (QS. Ali ‘Imran: 133-134).

Dalam ayat ini terkandung ancaman bagi orang-orang mukmin supaya jangan murtad, juga ayat ini merupakan ancaman pula bagi orang-orang munafik, yaitu mereka yang mengaku beriman dengan lisannya tetapi hati mereka masih tetap kafir

Penulis melakukan penyebaran kuisioner untuk mengetahui *Cyberloafing* dalam perspektif islam dengan 1 indikator yang terbagi dalam pernyataan

- 1) Saya cenderung hati-hati dalam melakukan sesuatu ketika bekerja.
- 2) Saya tidak tergesa-gesa ketika melakukan sesuatu dalam bekerja.

Tabel 4.17
Responden Variabel *Self Control* dalam perspektif islam

Variabel	Item	Jumlah Responden					Nilai Kuesioner					Mean Per Indikator	Mean Indikator
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Self Control</i>	SC 1	2 4	1	9	2 8	2 3	2 4	2	2 7	112	115	3.1 4	3.1 3
	SC 2	2 6	1	8	2 3	2 7	2 6	2 4	2 4	92	135	3.1 2	
Total											3.1 3	3.1 3	

Dari rerata skor instrumen tersebut, diubah kembali menjadi data kuantitatif dengan klasifikasi penilaian skala lima.

Tabel 4.18
Penilaian Variabel *Self Control* dalam perspektif islam

Variabel	Mean Indikator	Per	Keterangan
<i>Self Control</i>	3.13		Cukup

Dilihat dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *Self Control* memiliki hasil yang baik dengan rata rata indikator 3.13. Berdasarkan hasil tersebut, Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi lampung sudah memiliki *Self Control yang cukup baik*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang menjaga dirinya dari kegiatan buruk dan menahan diri dari godaan yang membuatnya terlena akan berdampak baik pada diri seorang hamba.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan Hal tersebut dibuktikan dari variabel *Cyberloafing* menunjukkan bahwa nilai *Original Sampel* (O) -0.389 dari hasil tersebut didapatkan bahwa *Cyberloafing* secara negatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pada nilai T-statistik $2.548 > 1,96$ dan P-value $0,011 < 0,05$ yang berarti membuktikan bahwa *Cyberloafing* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai..
2. Hasil pengujian interaksi moderasi *Self Control* pada hubungan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa original sampel *original sampel* (O) - 0.397 dari hasil yang didapatkan bahwa *Self Control* berpengaruh negatif atau memperlemah hubungan *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Nilai T-Statistik $4,975 > 1,96$ dan *P Value* $0,004 < 0,05$ Hasil tersebut membuktikan bahwa *Self Control* memperlemah hubungan antara *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *Self Control* yang tinggi mampu mengurangi tindakan yang sifatnya negatif.
3. Nilai *Mean* yang dihasilkan oleh indikator *cyberloafing* dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebesar 3.91 yang berarti *cyberloafing* dalam perspektif ekonomi Islam pada pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung serealisasikan dengan baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi, akan mampu mencapai hasil yang baik pula. Seseorang yang bertanggung jawab akan mampu mengatur waktu dengan baik dan akan meninggalkan sesuatu yang akan membuang buang waktunya. Nilai *Mean* yang dihasilkan oleh

indikator Kinerja Pegawai dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebesar 4.02 yang berarti Kinerja Pegawai dalam perspektif ekonomi Islam pada pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung serealisasikan dengan baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang ikhlas dalam bekerja, maka ia akan mengerjakan setiap tugas dengan baik. Ia akan merasa diawasi karena ia berpikir Allah menengetahui apa yan tidak diketahui. Nilai *Mean* yang dihasilkan oleh indikator *Self Control* dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebesar 3.13 yang berarti *Self Control* dalam perspektif ekonomi Islam pada pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung serealisasikan dengan baik. dapat disimpulkan bahwa *Self Control* memiliki hasil yang baik dengan rata rata indicator 3.13. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang menjaga dirinya dari kegiatan buruk dan menahan diri dari godaan yang membuatnya terlena akan berdampak baik pada diri seorang hamba.

B. Rekomendasi

Pokok pikiran yang dapat dijadikan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan atau perbandingan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini. Juga diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi terkait dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki koefisien determinasi sebesar 40,1% maka kedepannya perlu untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner dan terbatas pada Dinas Komunikasssi, Informatika dan Statistik Provinsi

Lampung. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mencari sampel pada dinas lain atau bahkan berada dikota dan provinsi lain. kotaBandarLampung.

2. Bagi pemerintahan atau atasan yang terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam regulasi kebijakan terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada para pegawainya
3. Bagi Pegawai, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri guna memberikan gambaran mengenai Perilaku *Cyberloafing* yang mereka lakukan sehingga dapat membantu mereka dalam meningkatkan kontrol diri dan kinerja kerjanya.





DAFTAR RUJUKAN

BUKU

Ahmad, Khursid, *Nature and significance of islamic economic*, dalam M Umer Chapra, *Landscape Baru Perekonomian Masa Depan*, Diterjemahkan oleh Amidiar Amin dkk, Jakarta : SEBI, 2001.

Alif, M. (2019). *Belajar Beladiri*. Sumedang Jawa Barat: Upi Sumedang Press

Azwar, S. (2008). *Validitas dan Realibilitas Edisi IV*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bougie, U. S. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat.

Capra, M. U. (2001). *The Future of Economic, terjemahan : masa depan ekonomi islam*. jakarta: Gema Insani Press.

Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kontemporer* (PT. raja Grafindo Persada, Jakarta 1996) hal. 105

Ghufron, Nur.M & Rini Risnawita. 2011. *Teori- Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.

Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Khotimah, N. (2018). *Instastory*. Jawa Barat: CV Jejak.)

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 244

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mudrajad Kuncoro, P. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini, and Linna Ismawati. "Penulisan KaryaIlmiah." Jakarta: Penerbit Genesis (2010)

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. Op.Cit. Hal. 8

Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Shoss, M. &. (2020). The Cambridge Handbook of The Changing Nature of Work. *Cambridge Unuversity Press*.

Syarbani, A. (2014). Model Pendidikan Karakter dalam Keluarga. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Thalib, S. B. (2017). Psikologi Pendidkan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif. *Kencana*.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

JURNAL

Abdul Aziiz. (2019). Hubungan Antara *Self Control* Dengan *Counterproductive Work Behavior (Cwb)* Pada Perawat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Abidin, R. A., C.S. Hasnan, N., & Bajuri, A. (2014).The relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8 (12), 61-66

Anita L. Blanchard, Chistine A, Henle, 2007, Correlatés of different from of cyberloafing : The rola of norm and external locust of control

Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017).Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. ISSN: 2301-8267, Vol. 05 No. 01, 25-27

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*.*E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.

Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510519.

Bawono, S. (2015). Pengembangan Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 1 Cawas Klaten. *Jurnal Nasional Manajemen Pendidikan*, 10(1), 79–89

Catarina Cori Paramitha dan Ira Wahyuni. (2021). *Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating*.

Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi. (2021). Cyberloafing ditinjau dari kontrol diri dan kepuasan kerja. *Sinta*, 136.

Dimitrij Bryant Narahendra W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Brawijaya.

Dody Permadani (2021). *The Influence Of Job Stress, Job Satisfaction, Organization Culture And Cyberloafing Toward Job Performance At PT. Perwita Konstruksi*. Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indonesia.

Eyl, D., Ve, S., & Tez, S. (2012). Evaluasi Kinerja karyawan pada akhir tahun,.

Greengard, S. (2002). The high cost of cyberslacking. *Workforce*, 12 (December), 22-24

Griffiths, M. (2003) Internet abuse in the workplace: Issues and concerns foremployers andemployment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 40, 87-96

Guest, D. (2002). Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM. *The Journal of Industrial Relations*,, 44(3).

Latane, B., Wiliams, K., & Harkins , S. (1979). Many hands make light work : the causes and consequences of social loafing. *Journal of personality and social psychology*, Hal. 822-832.

Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K, Y, A., Buffardi, L, E. (2011). Employee jobattitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers inHuman Behavior*, 27, 2192–2199.

Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23

Lu, Wen-Min dan Hung, S.-W. (2011). Exploring the Efficiency and Effectiveness in Global e-retailing Companies. *omputers and Operations Research*,, 1351-1360.

Marsela, R. D & M. Supriatna. (2019). Kontrol Diri : Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 65-69.

Massora, G. (2017). Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran terhadap Kkinerja karyawan.

Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001) Cyberslacking: A liability issue for wiredworkplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42, 34-47.

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), 6472

Nurhaini, D. (2018). Pengaruh Konsep Diri dan Kontrol Diri dengan Perilaku Konsumtif dengan Gadget Remaja SMAN 1 Tanah Grogot.ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id., 6(1), ISSN 2477-2674

Prawira, A W. (2017). Hubungan kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada aparatur sipil negara kota batu. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Ross, J. (2018). Cyberloafing in Health Care: A Real Risk to Patient Safety. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 33(4), 560–562

Sapariyah, R. A. (n.d.). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. *STIE AUB Surakarta*.

Swanepoel, H., & De Beer, F. (2012). *Community development: Breaking the cycle of poverty*. Juta and Company Ltd

Titisari, D.T.H. (2017). Hubungan antara Penyesuaian Diri dan Kontrol Diri dengan

Ursia, N. Regar, Saputram, Ide B., dan Susanto, Nadia (2013). Prokastinasi akademik dan self control pada mahasiswa skripsi fakultas psikologi universitas Surabaya. *Jurnal makara seri sosial Humaniora* 17.

Utama. (2016). Psikologi dan Tekonologi Informasi : seri Sumbangan pemikiran psikologi untuk bangsa. *himpunan psikologi Indonesia*.

WEBSITE

Viva Budy. (2021, Oktober 14). *databoks*. (A. Mutia, Editor) Retrieved Desember 6, 2021, from databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/14/pengguna-internet-indonesia-peringkat-ke-3-terbanyak-diasia#:~:text=Berdasarkan%20data%20internetworldstats%2C%20pengguna%20internet,mencapai%20989%2C08%20juta%20jiwa>
www.id.wikipedia.org, diunduh pada 27 Desember 2021

Berita Satu. (2021, Oktober 19). (Lenny Tristia Tambun). Retrieved 8 Desember, 2021, <https://www.google.com/amp/s/www.beritasatu.com/amp/ekonomi/843005/survei-smrc-satu-tahun-terakhir-kinerja-pemerintah-kurangi-pengangguran-makin-buru>
<https://media.neliti.com/media/publications/29299-ID-islam-dan-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-berkualitas>

Universitas Islam Negeri Antasari. (2019, Agustus 27). Retrieved 20 Desember, 2021 <https://www.uin-antasari.ac.id/manajemen-waktu-menurut-islam/>

Republika.co.id. (2019, May 14). Khaanna. Retrieved 20 Desember 2021. <https://m.republika.co.id/amp/prh6fn313>

Dalamislam.com. Redaksi Dalam islam . Retrived 20 Desember 2021. (<https://www.google.com/amp/s/dalamislam.com/landasan-agama/al-quran/ayat-al-quran-tentang-tanggung-jawab/amp>)

Kupastuntas. (2019, Juli 2). Retrieved Desember 2021, 2021, from Kupastuntas: <https://www.kupastuntas.co/2019/07/02/survei-apjii-lebih-dari-setengah-penduduklampung-masih-buta-internet>





Lampiran 1
Kuisisioner Penelitian

KUESIONER
PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN *SELF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan
Statistik Provinsi Lampung)

Bapak/Ibu/ Saudara/i responden yang terhormat, ditengah kesibukan rutinitas kerja izinkanlah saya memohon kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan skripsi pada Program Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Control* Sebagai Variabel Moderasi pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung dengan ketentuan:

- A. Identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan dirahasiakan;
- B. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i, segala jawaban akan dirahasiakan;
- C. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan saat ini;
- D. Dimohon untuk membaca pertanyaan secara hati-hati dan memberikan jawaban secara lengkap keseluruhan (tidak ada yang ditinggalkan).

I. IDENTITAS

Nomor Responden (diisi oleh peneliti) :

Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki

b. Perempuan

Usia :

- a. 20 – 30 Tahun
- b. 31 – 40 Tahun
- c. 41 – 50 Tahun
- d. 51 – 60 Tahun

Pendidikan Terakhir :

- a. SMU
- b. D1/D2
- c. D3
- d. S1
- e. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon setiap pertanyaan dibaca dengan teliti, karena setiap item pertanyaan hampir memiliki kemiripan substansi, tetapi pada dasarnya sangat berbeda sesuai indikator masing-masing.
2. Jawaban diisi dengan cara **memberi tanda kali (X)** sesuai pilihan Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai mana fakta empirik di lapangan.
3. Mohon pengisiannya tidak diwakilkan (diberikan kepada orang lain)

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL *CYBERLOAFING* (X)

No	PERNYATAAN	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Minor Cyberloafing						
1.	Saya mengakses laman pribadi seperti mengecek e-mail atau yang lain yang					

	tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.					
2.	Saya mengakses laman pribadi akun jejaring sosial misalnya whatsapp, instagram, tiktok, twitter, atau yang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.					
3.	Saya mengakses situs berita terkini yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.					
4.	Saya mengakses aplikasi e-commerce seperti shoppe, lazada, bli bli, tokopedia dan sebagainya yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja.					
5.	Saya mengakses situs web atau blog yang bermanfaat pada bekerja.					
6.	Saya mencari referensi kuliner atau resep makanan pada saat bekerja.					
7.	Saya menerima telepon / chat pribadi yang tidak berkaitan pada pekerjaan pada saat jam kerja.					
8.	Saya menonton video/film ketika bekerja.					
9.	Saya mengerjakan tugas anak atau kuliah pada saat bekerja.					
10.	Saya mengakses situs olahraga yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja.					
Serios Cyberloafing						
11.	Saya melakukan tindakan judi online, mengelola situs pribadi pada saat bekerja.					
12.	Saya membuka dan menonton video yang mengandung unsur pornografi pada saat bekerja.					

**PERNYATAAN UNTUK CYBERLOAFING DALAM
PANDANGAN ISLAM**

No	PERNYATAAN	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Tanggung Jawab						
13.	Saya selalu bertanggung jawab atas hasil kerja saya.					
14.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.					

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas						
15.	Saya tidak pernah salah dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya.					
16.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
17.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaann saya.					
18.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
Inisiatif						
19.	Saya mampu membuat keputusan untuk memecahkan masalah ketika bekerja.					
Kerja Sama						
20.	Saya mampu bekerja dalam tim.					
21.	Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja saya.					
Ketaatan						
22.	Saya selalu mematuhi peraturan -					

	peraturan yang ada di kantor.					
23.	Saya tidak pernah melanggar peraturan-peraturan yang ada di kantor.					

**PERNYATAAN UNTUK KINERJA PEGAWAI DALAM
PANDANGAN ISLAM**

No	PERNYATAAN	Penilaian				
		STS	T S	N	S	S S
Keikhlasan						
24	Saya selalu ikhlas dalam bekerja.					

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KONTROL DIRI (Z)

No	PERNYATAAN	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Disiplin Diri						
25.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
26.	Saya sangat disiplin dalam bekerja.					
Kebiasaan Sehat						
27.	Saya mampu mengatur pola perilaku kebiasaan sehat.					
Etika Kerja						
28.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal diluar tugas yang sifatnya menyenangkan.					
Konsisten						
29.	Saya selalu konsisten terhadap rencana kerja saya.					

**PERNYATAAN UNTUK KONTROL DIRI DALAM
PANDANGAN ISLAM**

No	PERNYATAAN	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Kehati-hatian						
30.	Saya cenderung hati-hati dalam melakukan sesuatu ketika bekerja.					
31.	Saya tidak tergesa-gesa ketika melakukan sesuatu dalam bekerja.					





PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN STATISTIK

Jl. R. W. Monginsidi No 69 Talang - Telukbetung Selatan - Bandar Lampung 35215
 Telp. / Fax. : (0721) 475270 e-mail : diskominfor@lampungprov.go.id

Bandar Lampung, 15 April 2022

Nomor : B001361/V.14.1/2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Riset

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Islam Universitas Islam Negeri Raden
 Intan Lampung
 di-
 Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Nomor 1027/Un.10/DE/PP.00.0/04/2022 tanggal 5 April 2022 hal Permohonan Izin Riset, dengan ini disampaikan kami **BERSEDIA** menerima Mahasiswa atas nama

Nama : Wulandari Mey Saputri
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1851040162
 Jurusan/Semester : Manajemen Bisnis Syariah VIII (Delapan)

untuk melaksanakan Riset pada Subbag Umum dan Kepegawaian Sekretariat Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung sebagai persyaratan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control Sebagai Mediu Moderasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Lampung)".

Donkian disampaikan untuk menjadi maklum.

s.d. KEPALA DINAS
 SEKRETARIS,



C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4
1	1	1	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
1	1	2	2	2	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	1	4	2	4	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	3	4	1	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	2	2	1	1	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	1	5	1	4	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	3	4	3	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

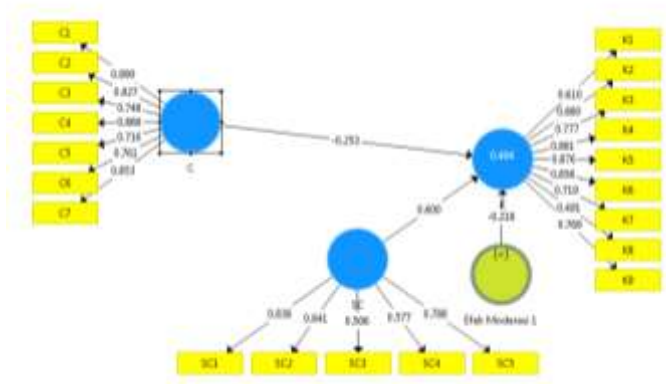
2	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
1	1	2	2	2	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
1	1	2	2	1	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
1	1	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
1	1	2	2	1	2	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4

5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	1	1	4	1	1	1	4	4	2	2	3	2	3	3
3	2	2	2	5	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1

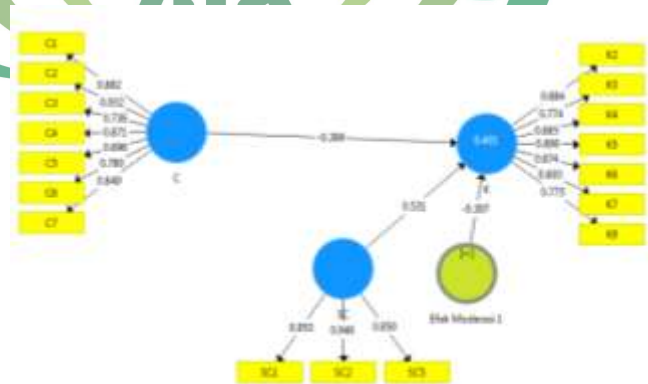
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3
1	1	1	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4
1	1	2	2	1	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
1	1	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4

2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	2
2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4
1	1	1	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
1	1	2	2	2	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
1	1	1	1	1	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	1	4	2	4	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	3	4	1	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	2	2	1	1	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	1	5	1	4	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	3	4	3	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5

Lampiran III Diagram Variabel awal 85 responden



Lampiran IV Diagram Variabel 85 responden yang sudah divalidasi



Lampiran V nilai outer loading

	C	Efek Moderasi I	K	SC
C*SC		1.205		
C1	0.882			
C2	0.832			
C3	0.776			
C4	0.871			
C5	0.696			
C6	0.790			
C7	0.849			
K2			0.884	
K0			0.774	
K4			0.885	
K5			0.898	
K6			0.874	
K7			0.693	
K9			0.775	
SC1				0.953
SC2				0.948
SC3				0.858

Lampiran VI Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
C	0.922	0.941	0.937	0.680
Efek Moderasi I	1.000	1.000	1.000	1.000
K	0.923	0.916	0.918	0.586
SC	0.905	0.913	0.941	0.842

Lampiran V R-Square

	R Square	Adjusted R Square
K	0.401	0.379

Lampiran VI Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik & G...	P Values
C → K	-0.389	-0.400	0.152	2.548	0.011
Efek Moderasi I → K	-0.387	-0.417	0.090	4.975	0.000
SC → K	0.531	0.547	0.184	2.882	0.004





PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

by Wulandari Mey Saputri

Submission date: 07-Jul-2022 01:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 1867459750

File name: TURNITIN-WULANDARI_MEY_SAPUTRI.docx (223.87K)

Word count: 8897

Character count: 56060

PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to UIN Raden Intan Lampung 7%

Student Paper
- 2 Devy Sofyanty, Tugimin Supriyadi. "Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja", Jurnal Kajian Ilmiah, 2021 5%

Publication
- 3 Submitted to Universitas Islam Lamongan 2%

Student Paper
- 4 Fatiya Halum Husna, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawati. "Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan", Jurnal Studia Insania, 2020 1%

Publication
- 5 Yonna Betrix Salamor. "ASPEK KRIMINOLOGIS CYBERSLACKING TERHADAP AKSES SITUS PORNO OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL Oleh", JURNAL BELO, 2019 1%

Publication

6	Elsa Intan Pratiwi. "Law Enforcement Efforts against the Crime of Body Shaming Through Mediation", Pancasila and Law Review, 2021 Publication	<1 %
7	Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djamaluddin Bijaang. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	<1 %
8	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
9	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
10	Submitted to ppmsom Student Paper	<1 %
11	Genefaith Grace Augi, Roby Sambung, Olivia Wiinda Ony Panjaitan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Sebagai Variabel Moderator", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	<1 %
12	Submitted to University of South Florida Student Paper	<1 %

13	Submitted to Bahcesehir University Student Paper	<1 %
14	Nivedhitha KS, Sheik Manzoor AK. "Get employees talking through enterprise social media! Reduce cyberslacking: a moderated mediation model", Internet Research, 2020 Publication	<1 %
15	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
16	Submitted to IAIN Tulungagung Student Paper	<1 %
17	Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2019 Publication	<1 %
18	Submitted to Cardiff University Student Paper	<1 %
19	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	<1 %
20	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %

21 Sofyan Malik. "PERAN BADAN
PERMUSYAWARATAN DESA DALAM
PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA",
Jurnal Ius Constituendum, 2020
Publication <1 %

22 Submitted to Universitas Jambi
Student Paper <1 %

23 Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper <1 %

24 Submitted to Universitas Terbuka
Student Paper <1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-4299/ Un.16 / P1 /KT/VII/ 2022

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I

NIP : 197308291998031003

Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SELF CONTROL
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi
Lampung)**

karya:

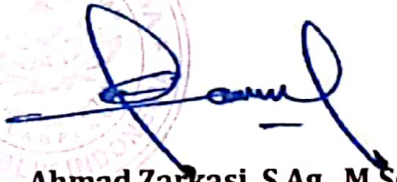
NAMA	NPM	FAK/PRODI
Wulandari Mey Saputri	1851040162	MBS/FEBI

Bebas plagiasi sesuai dengan tingkat kemiripan sebesar 20% . Dan dinyatakan lulus dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 07 Juni 2022
Kepala Pusat Perpustakaan


Ahmad Zarkasi, S.Ag., M.Sos. I
NIP.197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan