

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah Pasal 46 ayat 5. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang merupakan unsur penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas pemerintah daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati. Adapun rincian tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Mempunyai tugas memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasi pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dalam bidang kepegawaian serta tugas-tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan perencanaan, pengembangan, dan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b. Pelaksanaan pelayanan administratif di bidang kepegawaian;

- c. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan normal, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan;
 - d. Penyiapan dan penetapan pensiun pegawai negeri sipil daerah;
 - e. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
 - f. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil daerah;
 - g. Penyelenggaraan pembinaan pegawai negeri sipil daerah, kasus kepegawaian dan penyiapan penetapan keputusan penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil daerah;
 - h. Pelaksanaan pengelolaan dan penyampaian informasi kepegawaian daerah;
 - i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.
2. Sekretariat
- Mempunyai tugas mengkoordinasikan, mengatur tertib penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, tata laksana, kehumasan, perencanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di lingkup Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, serta menyelenggarakan fungsi:
- a. Pelaksanaan urusan penyusunan rencana dan program kepegawaian;
 - b. Pengelolaan, pembinaan dan pelaksanaan administrasi kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, perlengkapan, kearsipan dan kerumah tanggaan;
 - c. Pelaksanaan kegiatan hubungan masyarakat, dokumentasi dan informasi kepegawaian;
 - d. Pelaksanaan urusan monitoring dan evaluasi program kepegawaian;
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang Pengadaan, Kepangkatan dan Informasi Pegawai

Mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pengadaan pegawai, pengurusan kepangkatan dan kenaikan gaji berkala pegawai negeri sipil daerah, serta menyajikan data dan informasi kepegawaian, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan penyusunan kebutuhan dan daftar pegawai negeri sipil daerah;
- b. Perencanaan pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil daerah;
- c. Penyelenggaraan penerimaan calon pegawai negeri sipil daerah dan mengusulkan pengangkatan calon pegawai negeri sipil daerah;
- d. Penyiapan penyelesaian perubahan status calon pegawai negeri sipil daerah menjadi pegawai negeri sipil daerah;
- e. Penyiapan penyelesaian kenaikan pangkat dan gaji berkala pegawai negeri sipil daerah;
- f. Penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil daerah menjadi golongan ruang I/b s/d III/d;
- g. Penyiapan daftar nominatif pegawai negeri sipil daerah dan informasi kepegawaian lainnya;
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

4. Bidang Pengembangan, Diklat Pegawai

Mempunyai tugas menyiapkan penyelesaian pemindahan pegawai, pengangkatan dan pemberhentian dari jabatan struktural dan fungsional, menyelenggarakan seleksi terbuka pimpinan tinggi, seleksi ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat, penyelesaian administrasi izin belajar dan tugas belajar, serta memfasilitasi pendidikan dan latihan bagi pegawai, serta menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan penyelesaian administrasi perpindahan tempat tugas pegawai;
- b. Penyiapan daftar nominatif pegawai yang potensial untuk pengangkatan/promosi jabatan struktural dan fungsional;

- c. Penyiapan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional;
 - d. Penyiapan bahan rapat Tim Pertimbangan Kepegawaian serta Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk pelaksanaan kegiatan mutasi;
 - e. Penyiapan rencana dan penyelenggaraan seleksi terbuka pimpinan tinggi, ujian dinas, ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP), pendidikan dan latihan serta administrasi izin belajar dan tugas belajar pegawai negeri sipil daerah;
 - f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
5. Bidang Pembinaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai
- Mempunyai tugas menyiapkan pembinaan disiplin pegawai, menyelesaikan kasus-kasus di bidang kepegawaian, penyiapan administrasi pemberhentian pegawai dan melaksanakan administrasi kesejahteraan pegawai, serta menyelenggarakan fungsi :
- a. Penyelenggaraan pembinaan kedudukan hukum dan pembinaan peraturan hukum di bidang kepegawaian;
 - b. Penyiapan penyelesaian kasus-kasus dibidang kepegawaian dan penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil daerah;
 - c. Penyiapan penyelesaian pemberian/penolakan izin perkawinan/perceraian;
 - d. Penyiapan penyelesaian pemberhentian sementara pegawai negeri sipil daerah;
 - e. Penyiapan daftar nominatif dan pelaksanaan pemberian tanda penghargaan pegawai negeri sipil daerah;
 - f. Penyiapan penyelesaian pemberhentian dan pemberian pensiun pegawai negeri sipil daerah;
 - g. Penyiapan penyelesaian pemberian tabungan hari tua, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
 - h. Penyelenggaraan kegiatan lain dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai negeri sipil daerah;

i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Gambaran Umum Responden

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa responden dari penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang.

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	35	56
2	Perempuan	27	44
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 orang (56%) sedangkan perempuan sebanyak 27 orang (44%).

Tabel 4.2
Distribusi Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentas
1	20 – 30	14	23
2	31 – 40	36	58
3	41 – 50	9	15
4	> 50	3	5
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 62 jumlah responden yang ditetapkan, terdapat 14 responden (23) berusia antara 20 – 30 tahun, 36 responden (58%) berusia antara 31 – 40 tahun, 9 responden (15%) berusia antara 41 – 50 tahun, 3 responden (5%) berusia > 50 tahun.

Tabel 4.3
Distribusi Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	10	16%
2	D3	3	5%
3	S1	34	55%
4	S2	15	24%
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Pada tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden, dari 62 responden, ternyata yang berpendidikan SMA sebanyak 10 responden (16%), yang berpendidikan D3 sebanyak 3 responden (5%), berpendidikan S1 34 responden (55%) dan berpendidikan S2 15 responden (24%).

Tabel 4.4
Distribusi Status Kepagawaian Responden

No	Status Kepagawaian	Frekuensi	Persentas (%)
1	Pegawai Negeri Sipil	35	56
2	Tenaga Kontrak	27	44
	Total	62	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 62 jumlah responden yang ditetapkan 35 responden (56%) dengan status pegawai negeri sipil, 27 responden (44%) dengan status pegawai kontrak.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentas (%)
1	0 – 5	7	11
2	6 – 10	10	16
3	11 – 15	22	35
4	>15	14	37
	Total	62	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja 0-5 tahun yaitu sebanyak 7 responden (11%), mempunyai masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 10 responden (16%),

mempunyai masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 22 responden (35%) dan sebagian besar responden mempunyai masa kerja > 15 tahun yaitu sebanyak 23 responden (37%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Perilaku *Cyberloafing* (X1)

No	Pernyataan	SS (1)		S (2)		TS (3)		STS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Minor Cyberloafing									
1	Saya berbalas chat dan menerima panggilan melalui whatsapp dengan keluarga atau teman pada saat jam kerja.	4	6	32	52	18	29	8	13
2	Saya mengakses jejaring sosial Seperti Facebook, Instagram, Tiktok, Twitter, atau yang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	3	5	20	32	26	42	13	21
3	Saya membaca situs berita online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja.	1	2	18	29	33	53	10	16
4	Saya mengunjungi website tentang tempat-tempat liburan atau kuliner di sela menyelesaikan pekerja kantor agar pikiran segar kembali.	4	6	23	37	25	40	10	16

5	Saya mengunjungi situs infotainment untuk hiburan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja.	0	0	13	21	39	63	10	16
6	Saya mengakses aplikasi <i>e-commerce</i> Seperti Shoppe, Lazada, Blibli, Tokopedia dan sebagainya yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	4	6	14	23	35	56	9	15
7	Saya menonton video di Youtube yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.	0	0	18	29	33	53	11	18
Serius Cyberloafing									
8	Saya mengunduh film dan aplikasi dari situs ilegal pada saat jam bekerja.	1	2	5	8	24	39	32	52
9	Saya membuka dan menonton video yang mengandung unsur pornografi pada saat jam kerja	0	0	3	5	11	18	48	77
10	Saya melakukan tindakan judi online pada saat jam kerja.	0	0	0	0	14	23	48	77

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Pernyataan kuesioner perilaku *cyberloafing* adalah pernyataan unfavorable yaitu pernyataan yang tidak mendukung atau tidak memihak. Skor yang akan diberikan pada pernyataan-pernyataan unfavorable Sangat Tidak Setuju (skor 4), Tidak Setuju (skor 3), Setuju (skor 2), Sangat Setuju (skor 1). Dari variabel perilaku cyberloafing (X1) pada item saya berbalas chat dan menerima panggilan melalui whatsapp dengan keluarga atau teman pada saat jam kerja (X1.1), dari 62 responden sebanyak 8 responden (13%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 18 responden (29%) menjawab tidak setuju, sebanyak 32

responden (52%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (58%) setuju bahwa berbalas chat dan menerima panggilan melalui whatsapp pada jam kerja mempunyai arti yang penting.

Pada item saya mengakses jejaring sosial seperti instagram, tiktok, twitter, atau yang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja (X1.2), dari 62 responden sebanyak 13 responden (21%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 26 responden (42%) menjawab tidak setuju, sebanyak 20 responden (32%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (63%) tidak setuju pegawai mengakses jejaring sosial pada saat jam kerja karena pegawai membuang waktu untuk mengunggah, menjelajah dan menganalisis aktivitas media sosial pribadi akan memperlambat kinerja dan produktivitas.

Pada item saya membaca situs berita online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja (X1.3), dari 62 responden sebanyak 10 responden (16%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab tidak setuju, sebanyak 18 responden (29%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (69%) tidak setuju apabila pegawai mengakses situs berita online saat jam kerja karena membuang banyak waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja.

Pada item saya mengunjungi website tentang tempat-tempat liburan atau kuliner di sela menyelesaikan pekerja kantor agar pikiran segar kembali (X1.4), dari 62 responden sebanyak 10 responden (16%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 25 responden (40%) menjawab tidak setuju, sebanyak 23 responden (37%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian

besar responden (56%) tidak setuju bila pegawai mengunjungi website tempat-tempat liburan atau kuliner hanya untuk menyegarkan kembali pikiran.

Pada item saya mengunjungi situs infotainment untuk hiburan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja (X1.5)), dari 62 responden sebanyak 10 responden (16%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 39 responden (63%) menjawab tidak setuju, sebanyak 13 responden (21%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (79%) tidak setuju bila pegawai mengunjungi situs infotainment saat jam kerja karena dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas.

Pada item saya mengakses aplikasi e-commerce seperti shoppe, lazada, blibli, tokopedia dan sebagainya yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja (X1.6), dari 62 responden sebanyak 9 responden (15%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 35 responden (56%) menjawab tidak setuju, sebanyak 14 responden (23%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (71%) tidak setuju dengan aktivitas pegawai mengakses aplikasi e-commerce tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja .

Pada item saya menonton video di youtube yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (X1.7), dari 62 responden sebanyak 11 responden (18%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab tidak setuju, sebanyak 18 responden (29%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (71%) tidak setuju bila pegawai menonton youtube selama jam kerja akan menyita banyak waktu berharga kita, yang seharusnya dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada item saya mengunduh film dan aplikasi dari situs ilegal pada saat jam bekerja (X1.8), dari 62 responden sebanyak 32 responden (52%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 24 responden (39%) menjawab tidak setuju, sebanyak 5 responden (8%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (71%) tidak setuju dengan aktivitas mengunduh film dan aplikasi dari situs ilegal memiliki risiko yang cukup membahayakan bisa saja diselipi oleh virus dan malware berbahaya sehingga data-data penting di komputer hilang atau bahkan dicuri.

Pada item saya membuka dan menonton video yang mengandung unsur pornografi pada saat jam kerja (X1.9), dari 62 responden sebanyak 48 responden (77%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 11 responden (18%) menjawab tidak setuju, sebanyak 3 responden (5%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (95%) tidak setuju bila pegawai membuka dan menonton video yang mengandung unsur pornografi sebab berdampak buruk pada kesehatan mental.

Pada item melakukan tindakan judi online pada saat jam bekerja (X1.10), dari 62 responden sebanyak 48 responden (77%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 14 responden (23%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (71%) tidak setuju melakukan tindakan judi online sehingga pegawai menjadi kurang tertarik dengan kegiatan lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Kesadaran Diri									
1	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang saya miliki.	1	2	0	0	22	35	39	63
2	Saya mentaati aturan-aturan yang ada di tempat saya berkerja.	0	0	3	5	27	44	32	52
Keagresifan									
3	Saya penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.	0	0	9	15	35	56	18	29
4	Dalam memberikan pelayanan saya selalu berusaha memberikan yang terbaik.	0	0	2	3	27	44	33	53
Kepribadian									
5	Saya memandang bidang (divisi) lain sebagai satu kesatuan saling membantu satu sama lain.	0	0	1	2	33	53	28	45
6	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	1	2	32	52	29	47
Performa									
7	Saya selalu bekerja sama dengan baik dalam tim.	0	0	0	0	40	65	22	35
8	Saya berupaya berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	1	2	38	61	23	37

Orientasi Tim									
9	Tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan dengan baik	0	0	0	0	33	53	29	47
10	Apabila ada permasalahan dalam tim selalu diselesaikan dengan baik.	0	0	0	0	33	53	29	47

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari variabel budaya organisasi (X2) pada item pada item saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang saya miliki (X2.1), dari 62 responden sebanyak 39 responden (63%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 responden (35%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa pegawai selalu berkeinginan untuk melakukan pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Pada item saya mentaati aturan-aturan yang ada di tempat saya berkerja (X2.2), dari 62 responden sebanyak 32 responden (52%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 responden (44%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (5%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (96%) setuju bahwa pegawai mempunyai kesadaran untuk mentaati aturan-aturan yang ada.

Pada item saya penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan (X2.3), dari 62 responden sebanyak 18 responden (29%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden (56%) menjawab setuju, sebanyak 9 responden (15%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (85%) setuju bahwa pegawai diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan caranya masing-masing.

Pada item dalam memberikan pelayanan saya selalu berusaha memberikan yang terbaik (X2.4), dari 62 responden sebanyak 33 responden (53%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 responden (44%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (97%) setuju bahwa memberikan pelayanan terbaik mempunyai arti yang sangat penting.

Pada item saya memandang bidang (divisi) lain sebagai satu kesatuan saling membantu satu sama lain (X2.5), dari 62 responden sebanyak 28 responden (45%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa sebagai satu kesatuan pegawai saling membantu terhadap bidang (divisi) lain.

Pada item saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya (X2.6), dari 62 responden sebanyak 29 responden (47%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (52%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (99%) setuju bahwa pegawai memperhatikan mutu pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis yang telah ditentukan.

Pada item saya selalu bekerja sama dengan baik dalam tim (X2.7), dari 62 responden sebanyak 22 responden (35%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden (65%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh responden (100%) setuju bahwa dalam menjalankan tugas pegawai selalu menekankan saling bantu dan kerjasama.

Pada item saya berupaya berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.8), dari 62 responden sebanyak 23 responden (37%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (61%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa inovasi sangat diperlukan dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan.

Pada item tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan dengan baik (X2.9), dari 62 responden sebanyak 29 responden (47%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh responden (100%) setuju bahwa setiap tugas tim harus didiskusikan dan disinergikan.

Pada item apabila ada permasalahan dalam tim selalu diselesaikan dengan baik (X2.10), dari 62 responden sebanyak 29 responden (47%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh responden (100%) setuju bahwa permasalahan dalam tim harus diselesaikan dengan baik sehingga dihasilkan keputusan benar.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Kebutuhan Fisiologis									
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.	0	0	4	6	38	61	20	32
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan keluarga saya terpenuhi.	0	0	5	8	36	58	21	34
Kebutuhan Rasa Aman									
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.	0	0	1	2	42	68	19	31
4	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana kerja yang nyaman.	2	3	2	3	36	58	22	35
Kebutuhan Untuk Disukai									
5	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan sehingga membuat saya bekerja lebih nyaman.	2	3	1	2	4	6	19	31
6	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	0	0	3	5	42	68	17	27
Kebutuhan Harga Diri									
7	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semua mendapatkan perhatian yang sama.	0	0	0	0	34	55	28	45
8	Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada pegawai atas prestasi yang diraih.	2	3	5	8	23	37	32	52

Kebutuhan Pengembangan Diri									
9	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.	0	0	2	3	38	61	22	35
10	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawai.	0	0	2	3	33	53	27	44

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari variabel motivasi kerja (X3) pada item pada item saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi (X3.1), dari 62 responden sebanyak 20 responden (32%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (61%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (93%) setuju bahwa terpenuhinya kebutuhan hidup mempunyai arti yang sangat penting.

Pada item saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan keluarga saya terpenuhi (X3.2), dari 62 responden sebanyak 21 responden (34%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (58%) menjawab setuju, sebanyak 5 responden (8%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (92%) setuju bahwa motivasi dalam bekerja karna terpenuhinya kebutuhan keluarga.

Pada item saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan (X3.3), dari 62 responden sebanyak 19 responden (31%) menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden (68%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (99%) setuju bahwa pimpinan yang menyenangkan mempunyai arti yang sangat penting.

Pada item saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana kerja yang nyaman (X3.4), dari 62 responden sebanyak 22 responden (35%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (58%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (94%) setuju bahwa suasana kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Pada item rekan-rekan kerja sangat menyenangkan sehingga membuat saya bekerja lebih nyaman (X3.5), dari 62 responden sebanyak 19 responden (31%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden (60%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (91%) setuju bahwa rekan- kerja yang menyenangkan membuat nyaman dalam bekerja.

Pada item pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan (X3.6), dari 62 responden sebanyak 17 responden (27%) menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden (68%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (5%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (95%) setuju bahwa pegawai merasa senang dengan perhatian yang diberikan pimpinan.

Pada item pimpinan tidak membedakan karyawan dan semua mendapatkan perhatian yang sama (X3.7), dari 62 responden sebanyak 28 responden (45%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (55%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh responden (95%) setuju bahwa seorang pimpinan tidak membedakan dan setiap pegawai mendapatkan perhatian sama.

Pada item pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada pegawai atas prestasi yang diraih (X3.8), dari 62 responden sebanyak 32 responden (52%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (37%) menjawab setuju, sebanyak 5 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (89%) setuju bahwa apresiasi pimpinan atas prestasi yang diraih akan membuat senang pegawai.

Pada item pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan (X3.9), dari 62 responden sebanyak 22 responden (35%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (61%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (96%) setuju bahwa perlakuan yang baik dan sopan dari pimpinan.

Pada item pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawai (X3.10), dari 62 responden sebanyak 27 responden (44%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (97%) setuju bahwa pegawai sangat membutuhkan fasilitas untuk pengembangan diri.

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Variabel Kontrol Diri (Z)

No	Pernyataan	Jawaban							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Kontrol Perilaku (<i>Behavior Control</i>)									
1	Saya tidak mau menunda menyelesaikan tugas kantor seberapapun sulitnya tugas tersebut.	0	0	3	5	29	47	30	48
2	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor dengan baik meskipun waktunya sangat terbatas.	0	0	8	13	33	53	21	34
3	Banyaknya masalah diluar pekerjaan yang sedang saya pikirkan tidak membuat saya menunda mengerjakan.	0	0	4	6	38	61	20	32
Kontrol Kognitif (<i>Cognitive Control</i>)									
4	Saya tidak pernah mengalami kendala untuk menyelesaikan tugas sebelum deadline.	0	0	10	16	37	60	15	24
5	Saya tetap berusaha fokus saat mengerjakan tugas kantor sehingga pekerjaan tersebut cepat selesai.	0	0	1	2	40	65	21	34
6	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan tugas kantor dengan baik.	0	0	4	6	34	55	24	39
Kontrol Pengambilan Keputusan (<i>Decisional Control</i>)									
7	Saya selalu optimis bahwa saya dapat menyelesaikan semua tugas kantor yang diberikan atasan.	0	0	1	2	33	53	28	45
8	Kemampuan kinerja saya semakin baik dengan adanya tugas kantor yang diberikan atasan.	0	0	6	10	36	58	20	32

9	Semakin banyak tugas kantor yang diberikan atasan, saya semakin semangat mengerjakannya.	0	0	10	16	32	52	20	32
10	Saya menyelesaikan tugas kantor dengan teliti karena takut apabila ada kesalahan saat mengerjakannya.	0	0	0	0	34	55	28	45

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari variabel kontrol diri (Z1) pada item saya tidak mau menunda menyelesaikan tugas kantor seberat apapun sulitnya tugas tersebut (Z1.1), dari 62 responden sebanyak 30 responden (48%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 responden (47%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (5%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (95%) setuju bahwa pegawai mempunyai kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Pada item saya dapat menyelesaikan tugas kantor dengan baik meskipun waktunya sangat terbatas (Z1.2), dari 62 responden sebanyak 21 responden (34%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju, sebanyak 8 responden (13%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (87%) setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Pada item banyaknya masalah diluar pekerjaan yang sedang saya pikirkan tidak membuat saya menunda mengerjakan (Z1.3), dari 62 responden sebanyak 20 responden (32%) menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden (61%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (93%) setuju bahwa tetap fokus terhadap pekerjaan yang dibebankan, meskipun sedang menghadapi masalah.

Pada item saya tidak pernah mengalami kendala untuk menyelesaikan tugas sebelum deadline (Z1.4), dari 62 responden sebanyak 15 responden (24%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (60%) menjawab setuju, sebanyak 10 responden (16%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (84%) setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Pada item saya tetap berusaha fokus saat mengerjakan tugas kantor sehingga pekerjaan tersebut cepat selesai (Z1.5), dari 62 responden sebanyak 21 responden (34%) menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden (65%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (74%) setuju bahwa fokus terhadap pekerjaan yang diberikan akan membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

Pada item saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan tugas kantor dengan baik (Z1.6), dari 62 responden sebanyak 24 responden (39%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (55%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (89%) setuju bahwa setiap pegawai mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Pada item saya selalu optimis bahwa saya dapat menyelesaikan semua tugas kantor yang diberikan atasan (Z1.7), dari 62 responden sebanyak 28 responden (45%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada item kemampuan kinerja saya semakin baik dengan adanya tugas kantor yang diberikan atasan (Z1.8), dari 62 responden sebanyak 20 responden (32%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (58%) menjawab setuju, sebanyak 6 responden (10%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (90%) setuju bahwa setiap tugas yang diberikan adalah kesempatan untuk semakin mengasah kemampuan pegawai.

Pada item semakin banyak tugas kantor yang diberikan atasan, saya semakin semangat mengerjakannya (Z1.9), dari 62 responden sebanyak 20 responden (32%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (52%) menjawab setuju, sebanyak 10 responden (16%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (84%) setuju bahwa dengan banyaknya tugas diberikan pegawai mendapat kesempatan untuk belajar dari pekerjaan.

Pada item saya menyelesaikan tugas kantor dengan teliti karena takut apabila ada kesalahan saat mengerjakannya (Z1.10), dari 62 responden sebanyak 28 responden (45%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (55%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa seluruh responden (100%) setuju bahwa ketelitian dalam mengerjakan tugas akan meminimalisir kesalahan yang dibuat.

Tabel 4.10
 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)									
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.	0	0	1	2	31	50	30	48
2	Saya melakukan perbaikan terus menerus dalam pekerjaan untuk mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	5	8	25	40	31	50
Ketepatan Waktu (<i>Pomptnees</i>)									
3	Dalam bekerja saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja dan pada saat jam kerja saya selalu berada di tempat kerja .	0	0	5	8	26	42	30	48
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0	0	1	2	33	53	28	45
Inisiatif (<i>Initiative</i>)									
5	Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu lagi perintah dari atasan.	1	2	4	6	28	45	29	47
6	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan solusi dari setiap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.	1	2	2	3	33	53	26	42

Kemampuan (<i>Capability</i>)									
7	Saya mampu menjalankan tugas saya dalam administrasi.	1	2	1	2	34	55	26	42
8	Saya mampu melaksanakan tugas dengan menggunakan teknologi.	1	2	1	2	33	53	27	44
Komunikasi (<i>Communication</i>)									
9	Dalam pelaksanaan tugas terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan/atasan dan bawahan	0	0	1	2	32	52	29	47
10	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan pegawai yang lain dalam penyelesaian pekerjaan.	0	0	1	2	34	55	27	44

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari variabel kinerja pegawai (Y) pada item saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya (Y1.1), dari 62 responden sebanyak 30 responden (48%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden (50%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab mempunyai arti yang sangat penting.

Pada item saya melakukan perbaikan terus menerus dalam pekerjaan untuk mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.2), dari 62 responden sebanyak 31 responden (50%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (40%) menjawab setuju, sebanyak 5 responden (10%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (90%) setuju bahwa perbaikan yang dilakukan akan mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item dalam bekerja saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja dan pada saat jam kerja saya selalu berada di tempat kerja (Y1.3), dari 62 responden sebanyak 30 responden (48%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden (42%) menjawab setuju, sebanyak 5 responden (10%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (90%) selalu datang tepat waktu dan berada di tempat kerja.

Pada item saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y1.4), dari 62 responden sebanyak 28 responden (45%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Pada item atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu lagi perintah dari atasan (Y1.5), dari 62 responden sebanyak 29 responden (47%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (45%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (92%) atasan kesempatan untuk berinisiatif menyelesaikan masalah tanpa menunggu lagi perintah dari atasan mempunyai arti yang sangat penting.

Pada item saya diberikan kesempatan untuk memberikan solusi dari setiap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan (Y1.6), dari 62 responden sebanyak 26 responden (42%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju, sebanyak 2 responden (3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (95%) setuju bahwa

kesempatan untuk memberikan solusi dari setiap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting.

Pada item saya mampu menjalankan tugas saya dalam administrasi (Y1.7), dari 62 responden sebanyak 26 responden (42%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (55%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (92%) setuju bahwa pegawai mengetahui tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan.

Pada item saya mampu melaksanakan tugas dengan menggunakan teknologi (Y1.8), dari 62 responden sebanyak 27 responden (44%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (53%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (97%) setuju pegawai menguasai teknologi yang ada dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada item dalam pelaksanaan tugas terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan/atasan dan bawahan (Y1.9), dari 62 responden sebanyak 29 responden (47%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (52%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa dalam pelaksanaan tugas sangat diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan/atasan dan bawahan.

Pada item saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan pegawai yang lain dalam penyelesaian pekerjaan (Y1.10), dari 62 responden sebanyak 27 responden (44%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (55%) menjawab setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (98%) setuju bahwa komunikasi yang baik antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan sangat diperlukan.

4.4 Hasil Uji Validitas

Hasil validitas dan realibilitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Perilaku <i>Cyberlofing</i>	Pernyataan 1	0,254	0,832	Valid
	Pernyataan 2	0,254	0,827	Valid
	Pernyataan 3	0,254	0,858	Valid
	Pernyataan 4	0,254	0,807	Valid
	Pernyataan 5	0,254	0,853	Valid
	Pernyataan 6	0,254	0,801	Valid
	Pernyataan 7	0,254	0,828	Valid
	Pernyataan 8	0,254	0,705	Valid
	Pernyataan 9	0,254	0,539	Valid
	Pernyataan 10	0,254	0,476	Valid
Budaya Organisasi	Pernyataan 1	0,254	0,598	Valid
	Pernyataan 2	0,254	0,783	Valid
	Pernyataan 3	0,254	0,633	Valid
	Pernyataan 4	0,254	0,693	Valid
	Pernyataan 5	0,254	0,572	Valid
	Pernyataan 6	0,254	0,749	Valid
	Pernyataan 7	0,254	0,651	Valid
	Pernyataan 8	0,254	0,669	Valid
	Pernyataan 9	0,254	0,766	Valid
	Pernyataan 10	0,254	0,757	Valid
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,254	0,769	Valid
	Pernyataan 2	0,254	0,720	Valid
	Pernyataan 3	0,254	0,614	Valid
	Pernyataan 4	0,254	0,850	Valid
	Pernyataan 5	0,254	0,813	Valid
	Pernyataan 6	0,254	0,692	Valid
	Pernyataan 7	0,254	0,657	Valid
	Pernyataan 8	0,254	0,820	Valid
	Pernyataan 9	0,254	0,696	Valid
	Pernyataan 10	0,254	0,661	Valid

Kontrol Diri	Pernyataan 1	0,254	0,675	Valid
	Pernyataan 2	0,254	0,774	Valid
	Pernyataan 3	0,254	0,736	Valid
	Pernyataan 4	0,254	0,760	Valid
	Pernyataan 5	0,254	0,740	Valid
	Pernyataan 6	0,254	0,778	Valid
	Pernyataan 7	0,254	0,756	Valid
	Pernyataan 8	0,254	0,825	Valid
	Pernyataan 9	0,254	0,775	Valid
	Pernyataan 10	0,254	0,698	Valid
Kinerja Pegawai	Pernyataan 1	0,254	0,816	Valid
	Pernyataan 2	0,254	0,775	Valid
	Pernyataan 3	0,254	0,622	Valid
	Pernyataan 4	0,254	0,788	Valid
	Pernyataan 5	0,254	0,832	Valid
	Pernyataan 6	0,254	0,823	Valid
	Pernyataan 7	0,254	0,860	Valid
	Pernyataan 8	0,254	0,848	Valid
	Pernyataan 9	0,254	0,596	Valid
	Pernyataan 10	0,254	0,650	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 menggunakan persamaan $Df = n - 2$ pada taraf signifikan 5%, jumlah responden 62 dihasilkan r tabel sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan berdistribusi normal.

4.5 Hasil Uji Realibilitas

Hasil realibilitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	α	Keterangan
Perilaku <i>Cyberlofing</i>	0,918	Reliabel
Budaya Organisasi	0,873	Reliabel
Motivasi Kerja	0,903	Reliabel
Kontrol Diri	0,914	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,919	Reliabel

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,810 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel.

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig	0,200

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil uji *Kolmogrof Smirnov* didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal.

4.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Statistik Kolinearitas		Multikolinearitas
	Tolerance	VIF	
Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X1)	0,832	1,201	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi (X2)	0,711	1,406	Tidak Terjadi
Motivasi Kerja (X3)	0,610	1,640	Tidak Terjadi
Kontrol Diri (Z)	0,756	1,324	Tidak Terjadi

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) semua variabel bebas < 10 dan *Tolerance* $> 0,10$, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolenieritas.

4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Heteroskedastisitas
Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X1)	0,307	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi (X2)	0,340	Tidak Terjadi
Motivasi Kerja (X3)	0,928	Tidak Terjadi
Kontrol Diri (Z)	0,587	Tidak Terjadi

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 data hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas, nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7 Hasil Analisis Data

4.7.1 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,690 ^a	0,477	0,450	3,381

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Cyberloafing*, Budaya

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.16 nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,690 ini mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel perilaku *cyberloafing*, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien determinan *R Square* sebesar 0,477 hal ini berarti bahwa variabel perilaku *cyberloafing*, budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel perilaku *cyberloafing*, budaya organisasi dan motivasi

kerja mempunyai peranan yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.7.2 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,290	4,371		0,753	0,455
	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,209	,089	0,245	2,350	0,022
	Budaya Organisasi	0,384	0,134	0,316	2,860	0,006
	Motivasi Kerja	0,343	0,121	0,326	2,840	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.17 hasil pengujian secara parsial (Uji t) terhadap masing-masing variabel bebas dapat diketahui:

1. Variabel perilaku *cyberloafing* (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 2,350, dengan nilai signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku *cyberloafing* (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Variabel budaya organisasi (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 2,860, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

3. Variabel motivasi kerja (X3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 2,840, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Ho ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

4.7.3 Hasil Uji Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Tabel 4.18
Hasil Uji Variabel Perilaku *Cyberloafing* terhadap Variabel Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Variabel Kontrol Diri

Model Summary				
$Y = a + \beta_1 X_1$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,465 ^a	0,216	0,203	4,068
a. Predictors: (Constant), Perilaku <i>Cyberloafing</i>				
Model Summary				
$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 X_1 * Z$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,752 ^a	0,566	0,544	3,078
a. Predictors: (Constant), Kontrol Diri , Perilaku <i>Cyberloafing</i> , Perilaku <i>Cyberloafing</i> . Kontrol Diri				

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.18 nilai R Square variabel perilaku *cyberloafing* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,216. Nilai R Square variabel perilaku *cyberloafing* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diinteraksikan dengan variabel kontrol diri (Z) sebesar 0,566, hal ini menunjukkan terjadi peningkatan nilai R Square sebesar 0,350. Dengan demikian Ho ditolak, yang artinya kontrol diri (Z) mampu memperkuat hubungan variabel perilaku *cyberloafing* (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja
 Pegawai yang Dimoderasi Variabel Kontrol Diri

Model Summary				
$Y = a + \beta_1 X_2$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,550 ^a	0,302	0,290	3,839
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
Model Summary				
$Y = a + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z + \beta_3 X_2 * Z$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	0,550	0,527	3,134
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kontrol Diri, Budaya Organisasi, Kontrol Diri				

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.19 nilai R Square variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,302. Nilai R Square variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diinteraksikan dengan variabel kontrol diri sebesar 0,550, hal ini menunjukkan terjadi peningkatan nilai R Square sebesar 0,248. Dengan demikian Ho ditolak, yang artinya kontrol diri (Z) mampu memperkuat hubungan budaya organisasi (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Tabel 4.20
 Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai
 yang Dimoderasi Variabel Kontrol Diri

Model Summary				
$Y = a + \beta_1 X_3$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	0,337	0,326	3,741
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
Model Summary				
$Y = a + \beta_1 X_3 + \beta_2 Z + \beta_3 X_3 * Z$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	0,559	0,536	3,105
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kontrol Diri, Motivasi Kerja, Kontrol Diri				

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.20 nilai R Square variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,337. Nilai R Square variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diinteraksikan dengan variabel kontrol diri sebesar 0,559, hal ini menunjukkan terjadi peningkatan nilai R Square sebesar 0,222. Dengan demikian Ho ditolak, yang artinya kontrol diri (Z) mampu memperkuat hubungan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

4.8 Pembahasan

H1: Terdapat Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil uji parsial (Uji t), menunjukkan bahwa variabel perilaku *cyberloafing* (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t sebesar 2,350, dengan nilai signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 0,05.

Perilaku *Cyberloafing* merupakan kegiatan mengakses surat elektronik maupun internet instansi di luar pekerjaan di waktu jam kerjanya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun karena pengaruh dari tindakan *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Sao, dkk (2020) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat membuat karyawan menghasilkan ide baru, membuat karyawan lebih tertarik pada pekerjaannya, membangun kembali atensi, membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan lebih produktif.

Secara empiris hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nina Adelina, Handoko Bagas Saputro (2023). Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan berpengaruh baik terhadap kinerja. Perilaku *cyberloafing* dapat membantu karyawan untuk mengurangi stress dan kelelahan kerja.

H2: Terdapat Pengaruh Kontrol Diri Memperkuat Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil *moderating regression analysis* (MRA), nilai R Square variabel perilaku *cyberloafing* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,216. Nilai R Square variabel perilaku *cyberloafing* (X1) terhadap kinerja pegawai yang diinteraksikan

dengan variabel kontrol diri (Z) sebesar 0,566, hal ini menunjukkan terjadi peningkatan nilai R Square sebesar 0,350.

Menurut Ghufron & Risnawati (2012), kontrol diri diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Individu yang memiliki kontrol diri tinggi dapat lebih mampu untuk meninjau situasi, menahan godaan dan mengalihkan perhatian mereka dari perilaku merugikan seperti perilaku *cyberloafing*.

H3: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil uji parsial (Uji t), menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 2,860, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya (Wardani al., 2016).

Secara empiris hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lailatus Safaah dan Suparwati (2020), yang menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin

meningkat. Peningkatan kinerja ini disebabkan karena karyawan mampu menerima nilai-nilai budaya yang ada di perusahaan.

H4: Terdapat Pengaruh Kontrol Diri Memperkuat Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil *moderating regression analysis* (MRA), nilai R Square variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,302. Nilai R Square variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diinteraksikan dengan variabel kontrol diri (Z) sebesar 0,550, hal ini menunjukkan terjadi peningkatan nilai R Square sebesar 0,248.

Kontrol diri memang dapat memperkuat budaya organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai. Kontrol diri merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan impuls, emosi, dan tindakan mereka sesuai dengan nilai-nilai, norma, dan tujuan organisasi. Kontrol diri merupakan faktor penting dalam memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Ketika semua pegawai dalam organisasi memiliki kontrol diri yang kuat, budaya organisasi yang positif dan produktif dapat terbentuk. Ini berdampak pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong pengembangan kontrol diri pada setiap tingkatan dan mendukung pegawai dalam mengembangkan keterampilan ini.

Dengan demikian, kontrol diri yang kuat pada tingkat individu dapat memperkuat budaya organisasi yang didasarkan pada disiplin, tanggung jawab, manajemen emosi, pengambilan keputusan yang baik, kerja tim yang efektif, serta inovasi dan adaptabilitas. Ini pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan mendorong pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

H5 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil uji parsial (Uji t), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t sebesar 2,840, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05.

Motivasi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai mendapatkan kebutuhan yang layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan, ingin selalu mendapat penghargaan, suka melaksanakan tugas yang menantang, adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan dan kesempatan mengembangkan diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung karir dalam pegawai (Sugiyono & Rahajeng, 2022).

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ilma Megantara, Suliyanto, Ratno Purnomo (2019) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan rendah. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

H6: Terdapat Pengaruh Kontrol Diri Memperkuat Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil uji *moderating regression analysis* (MRA), nilai R Square variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,337. Nilai R Square variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diinteraksikan dengan variabel kontrol diri (Z) sebesar 0,559, hal ini menunjukkan terjadi peningkatan nilai R Square sebesar 0,222.

Kontrol diri yang kuat juga berhubungan erat dengan motivasi kerja. Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri, mereka mampu mempertahankan motivasi yang tinggi meskipun menghadapi tantangan atau hambatan. Mereka dapat mengatur diri mereka sendiri untuk tetap fokus pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan dan mempertahankan ketekunan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi kerja yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Mereka memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang baik. Kontrol diri yang kuat membantu menjaga motivasi tersebut agar tetap stabil dan konsisten.

Ketika kontrol diri yang kuat dipadukan dengan motivasi kerja yang tinggi, hal itu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Individu dengan kontrol diri yang baik dapat mengarahkan motivasi mereka ke tugas-tugas yang relevan dan produktif. Mereka mungkin lebih disiplin dalam menjalankan tanggung jawab, mengatasi hambatan, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.