

PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DIMEDIASI OLEH BUDAYA KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KAB. PINRANG

Ananda Hairunnisa¹, Rusmin Nuryadin²

Email : anandahairunisaa@gmail.com¹, rusmin6674@gmail.com²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Cyberloafing* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang. Secara khusus, penelitian ini meneliti hubungan langsung antara *Cyberloafing* dan Kinerja, pengaruh *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja, serta peran Budaya Kerja dalam memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja ASN. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai ASN pada kantor dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu Kab.Pinrang yang berjumlah 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Cyberloafing* tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja ASN, namun *Cyberloafing* berpengaruh terhadap Budaya Kerja. Selain itu, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Lebih lanjut, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa *Cyberloafing* dapat mempengaruhi Kinerja secara tidak langsung melalui Budaya Kerja sebagai variabel mediasi, sehingga dampaknya terhadap produktivitas ASN sangat bergantung pada bagaimana budaya kerja terbentuk di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, direkomendasikan agar instansi pemerintah memperkuat budaya kerja yang produktif melalui regulasi yang jelas terkait penggunaan internet di tempat kerja, serta meningkatkan kesadaran ASN terhadap etos kerja dan akuntabilitas guna menjaga kinerja yang optimal.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, Budaya Kerja, Kinerja ASN, Mediasi, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Cyberloafing and Work Culture on the Performance of Civil Servants (ASN) at the Investment and One-Stop Integrated Services Office of Pinrang Regency. Specifically, this research examines the direct relationship between Cyberloafing and Performance, the influence of Cyberloafing on Work Culture, and the role of Work Culture in mediating the effect of Cyberloafing on ASN Performance. The sample in this study consisted of 36 civil servants working at the Investment and One-Stop Integrated Services Office of Pinrang Regency. The results show that Cyberloafing does not directly affect ASN Performance; however, Cyberloafing has an impact on Work Culture. Furthermore, Work Culture significantly influences ASN Performance, indicating that a positive work environment can enhance employee productivity. Additionally, the study findings reveal that Cyberloafing can indirectly affect Performance through Work Culture as a mediating variable, meaning its impact on ASN productivity largely depends on how work culture is established within the organization. Based on these findings, it is recommended that government institutions strengthen a productive work culture through clear regulations regarding internet use in the workplace and increase ASN awareness of work ethics and accountability to maintain optimal performance.

Keywords: *Cyberloafing*, Work Culture, ASN Performance, Mediation, Investment and One-Stop Integrated Services Office.

PENDAHULUAN

Upaya dalam rangka meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan juga tergantung pada jenis kelembagaan atau organisasi yang menaungi, dimana menurut Ananda Febriani (2022) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja seseorang di Instansi Pemerintah dan Instansi Swasta tentu berbeda walaupun sebahagian besar diantaranya terdapat faktor yang sama. Mangkunegara, (2020) juga menegaskan bahwa strategi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia pada lingkup instansi pemerintah tentunya tidak berbeda jauh dengan pola yang dilakukan pada organisasi lainnya, yakni melalui wadah Pelatihan, Pendidikan, Pembinaan, Rekrutmen, Perubahan sistem, Kesempatan, Penghargaan, Studi banding, Bantuan modal usaha, Pendampingan, Monitoring dan evaluasi, sehingga dalam pengembangan sumber daya manusia dilingkup instansi pemerinah dilakukan melalui perancangan strategi sesuai model pengembangan karir PNS.

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang, merupakan salah satu instansi pemerintah yang intensitas kerjanya lebih dominan menggunakan akses internet dalam rangka mendukung kelancaran kerja instansi ini dibidang perizinan dan Pelayanan Publik lainnya. Sehingga ukuran kualitas dari Pegawai akan dilihat sebagaimana kemampuan mereka dalam menggunakan media teknologi informasi dan komunikasi. 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 sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi pemerintah. Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kab.Pinrang merupakan salah satu dari banyaknya Dinas di Kab.Pinrang 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 sebagai istilah *cyberloafing*, *cyberloafing* adalah tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan yang berhubungan dengan internet untuk menyibukkan diri.

Abid Muhtarom, dkk (2021) dalam kajian penelitiannya melihat bahwa terdapat fenomena yang cukup riskan terhadap perilaku dari beberapa pegawai jika dihubungkan dengan keberadaan fasilitas Teknologi Informasi dan Komunikasi yang disediakan oleh Instansi atau Perusahaan, dimana tanpa disadari bahwa mereka dengan sengaja memanfaatkan fasilitas tersebut bukan untuk kebutuhan pekerjaan (*Cyberloafing*), hal inilah dikhawatirkan bahwa selain digolongkan sebagai salah satu perilaku menyimpang pegawai, maka dampak lainnya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja mereka.

Cyberloafing sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Mahsyar, dkk(2023) merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan secara sukarela tanpa paksaan dengan menggunakan akses internet yang tersedia di perusahaan atau kantor selama jam kerja untuk menjelajahi situs web untuk keperluan pribadi atau dapat dikatakan sebagai penyalahgunaan internet perusahaan untuk keperluan pribadi seperti mengakses media sosial, berbelanja online, mendownload film, bermain game online dan perilaku lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Terdapat beberapa hasil penelitian dan bahkan dapat dikatakan secara mayoritas melihat bahwa perilaku *Cyberloafing* memiliki dampak terhadap Kinerja dari seorang pegawai. Yolanda, dkk (2023) dalam penelitiannya melihat bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan atau seorang pegawai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan atau pegawai tersebut. Sementara Anton Budiman (2023) melihat perilaku Pegawai yang berkaitan dengan *Cyberloafing* memiliki pengaruh atau dampak positif terhadap kinerja seorang pegawai, tinjauan yang diberikan bahwa sepanjang pemanfaatan internet tersebut hanya untuk menjadi pelepas kepenatan atau menghilangkan sejenak beban kerja dari seorang pegawai, maka tentunya dapat membantu seorang pegawai meringankan perasaan mereka untuk kembali beraktifitas, dan ditegaskan bahwa perilaku tersebut dilakukan bukan pada jam-jam kerja serta tidak mengurangi kualitas juga kuantitas kerja mereka.

Berdasar pada fenomena tersebut tentunya secara menyeluruh perilaku *Cyberloafing*, tidak selamanya harus dijustifikasi menjadi hal yang negative, sebab harus pula disandingkan dengan sebuah ukuran kinerja yang ditetapkan suatu instansi. Oleh Hidayat, M (2021) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan Kinerja secara umum mengacu kepada sikap dari

seorang pegawai terhadap pekerjaannya, artinya seorang pegawai jika memiliki sikap positif terhadap pekerjaan maka dapat diyakini tingkat kinerjanya juga akan tinggi, sebab mereka akan selalu merasa bersemangat dan bergairah dalam memandang atau menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya,

Mangkunegara (2020) memaknai Kinerja sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, atau dengan kata lain kinerja juga dapat diistilahkan sebagai prestasi atau tingkat keberhasilan dari sebuah organisasi didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta kemampuan dari aparat dalam memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin. Terhadap persoalan kinerja dari seorang pegawai atau karyawan pada dasarnya tidak terpaku pada satu unsur, namun terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, sebagaimana dikemukakan oleh Mohammad Chairul Anwar (2021) bahwa diantara beberapa faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja seorang pegawai, maka terdapat salah satu unsur yang juga sering dijadikan sebagai standar untuk melihat tingkat kepekaan seorang pegawai terhadap lingkungannya dan ini sering dijadikan standar yakni Budaya Kerja atau Kebiasaan Kerja yang dipedomani oleh seluruh unsur dalam sebuah organisasi.

Muhammad Yana Rosdiana (2023) dan May Nanda Hadinata (2024) melihat bahwa peran dari Budaya Kerja dalam suatu Organisasi sangatlah besar dalam meningkatkan kinerja dari seorang pegawai, namun berbeda dari sudut pandang yang dikemukakan oleh Ivan Fanani (2022) dan Doni Marlius (2023) dimana dari hasil kajian penelitian mereka melihat bahwa Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja, artinya Budaya Kerja yang dibangun oleh pegawai dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh namun dampaknya terhadap kinerja dianggap tidaklah signifikan.

Mencermati berbagai kajian berkaitan dengan *Cyberloafing* dan juga Budaya Kerja jika dihubungkan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang. Ketika dilakukan Survey awal pada instansi ini dan juga disertai wawancara singkat pada beberapa orang Pegawai, diperoleh gambaran bahwa aktifitas kerja yang ada di Instansi ini dapat dikatakan selalu mengedepankan pelayanan secara cepat dan terukur, sehingga akses internet adalah sebuah kebutuhan utama dalam mendukung kegiatan kerja yang dilakukan. Terhadap aktivitas pegawai ketika dipertanyakan tentang perilaku *Cyberloafing*, maka tanggapan yang diperoleh bahwa hal tersebut sangat mungkin terjadi, namun jika dihubungkan dengan memanfaatkan fasilitas pada instansi, hal ini sangat dilarang keras, sebab dikhawatirkan jika terdapat aktivitas lainnya diluar kegiatan rutin instansi yakni akses jaringan dengan beberapa instansi lainnya akan terganggu, adapun jika perilaku itu menggunakan akses data milik pribadi maka hal ini sulit dideteksi, namun diakui bahwa beberapa orang pegawai nampaknya berperilaku demikian.

Berkaitan dengan hal tersebut Parman (2023) juga mengakui bahwa mengukur atau melihat Kinerja seorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap Pegawai mempunyai karakter dan typical berbeda dalam menyikapi sebuah pekerjaan, dan tentunya mengukur Kinerja mereka tetap harus dilihat dari sisi Kualitas dan Kuantitasnya. Rusmin dan Yadi (2023) juga melihat bahwa untuk mengukur Kinerja seorang Pegawai tentunya banyak Aspek yang harus menjadi tolok ukurnya dan tentu hal tersebut disesuaikan dengan kebijakan yang ada dalam suatu organisasi, olehnya itu mengukur kinerja seseorang dengan menjadikan ukuran kinerja yang dijadikan dasar pada instansi lain adalah hal yang sangat tidak bijak, sebab setiap organisasi memiliki Budaya Kerja dan Tujuan berbeda, olehnya itu mengukur kinerja seorang pegawai selalu berorientasi pada Tugas Pokok dan Fungsinya

Berdasar pada berbagai kajian dan juga dihubungkan dengan fenomena kerja yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang, dengan melihat bahwa potensi perilaku *Cyberloafing* cukup besar pada instansi ini karena hampir seluruh aktivitas berorientasi pada Penggunaan Teknologi Informasi, maka penelitian ini akan difokuskan untuk mencermati peran dari Budaya Kerja dalam memediasi *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa aktivitas rutin yang telah menjadi budaya kerja pada instansi ini diharapkan dapat menekan munculnya perilaku *Cyberloafing* pada diri seorang pegawai, karena mereka secara tidak langsung dapat mengganggu rutinitas yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang yang beralamat di Jl. Jenderal Sukowati No. 40, Maccorawalie, Watang Sawitto, Kab. Pinrang. Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang, dimana dari hasil Observasi diketahui bahwa Jumlah Pegawai sebanyak 36 orang. Penentuan jumlah sampel tentunya harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini menggunakan pendekatan PLS (*Partial Least Square*), dan melihat jumlah Sampel yang diajukan pada penelitian ini sebanyak 36 Orang maka menurut Haeir, et.al (2021) bahwa *Rule of Thumb* yang digunakan yakni semua Populasi dijadikan sebagai sampel atau dengan kata lain penelitian ini menggunakan metode Sampel Populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 1). Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. 2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu : 1) Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner. 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip atau dokumen yang ada. Teknik Analisis Data :

1. Analisis Data dengan *Partial Least Square (PLS)*

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian yakni Model *Partial Least Square (PLS)* melalui aplikasi *Smart-PLS*. Pendekatan dengan menggunakan analisis ini menurut Ghazali (2021) lebih bersifat *powerfull* atau tidak didasarkan pada banyaknya asumsi.

2. Analisis Statistik Inferensial Melalui Pendekatan *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* dilakukan untuk menentukan atau memastikan bahwa *Measurement* (pengukuran) yang digunakan layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

3. Analisis Statistik Inferensial Melalui Pendekatan *Inner Model* (Model Struktural)

Analisis melalui pendekatan *Inner Model* atau Model Struktural dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya tanpa kehilangan sifat umumnya.

Terdapat beberapa bentuk analisis yang dihasilkan *inner model*, yaitu Analisis *Total Effect*, *Estimate for path coefficients* (Nilai Koefisien Jalur), Penguji *R Square* dan *Fit Test of Combination Model*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Analisis *Outer Loadings* pada Metode *Convergent Validity*

	Cyberloafing (X)	Kinerja Pegawai-(Y)	Budaya Kerja (Z)
X1 - X1	0.742 - 0.896		
Y1 - Y5		0.746 - 0.853	
Z1 - Z5			0.745 - 0.851

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1, maka disimpulkan bahwa hasil analisis *Outer Loading* untuk semua indikator dari Variabel penelitian ini berada pada range antara 0,742 hingga 0,896. Atau dapat dikategorikan memiliki **Tingkat Validitas Tinggi**.

Tabel 2. Analisis *Cross Loadings* pada Metode *Discriminant Validity* (*Validitas Diskriminan*)

	Cyberloafing (X)	Kinerja Pegawai-(Y)	Budaya Kerja (Z)
X1 - X1	0.742 - 0.896	0.515 - 0.716	0.665 - 0.775
Y1 - Y5	0.512 - 0.605	0.746 - 0.853	0.540 - 0.683
Z1 - Z5	0.588 - 0.800	0.574 - 0.780	0.745 - 0.851

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Hasil analisis *Cross Loadings* pada Metode *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2 membuktikan bahwa hasil analisis pada Model *Outer Loadings* tingkat Validitasnya dapat dipertanggung jawabkan, dimana nilai *Cross Loadings* dari setiap indikator lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai indikator tersebut pada variabel lainnya.

Tabel 3. Model Average Variance Extracted-(AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Cyberloafing	0,894	0,896	0,923	0,705
Kinerja	0,855	0,860	0,896	0,634
Budaya Kerja	0,881	0,884	0,914	0,680

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Hasil analisis yang dituangkan pada Tabel 3 adalah sebuah penggambaran terhadap Tingkat Realibilitas, Kehandalan dan Tingkat Kelayakan dari setiap Indikator dalam menjelaskan masing-masing konstruksya. Sehingga dari hasil analisis tersebut beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah :

- Tingkat Realibilitas Variabel
Semua Variabel dapat dinyatakan Realibel, karena indikator-indikator pembentuk dari masing-masing variabel memiliki nilai *Compesite Reliability* antara **0.896 hingga 0,923** yang artinya lebih besar dari 0,7, atau dengan kata lain telah layak dijadikan sebagai alat analisis sebagaimana disyaratkan dalam pengujian ini.
- Batas Minimum Tingkat Realibilitas Variabel
Mengukur batas minimum tingkat realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari hasil analisis *Cronbach's Alpha*, dan hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa semua variabel berada diatas batas minimum tingkat realibilitas dengan range nilai yang diperoleh antara **0,855 hingga 0,894** atau lebih besar dari batas minimum tingkat realibilitas yang telah ditetapkan yakni **0,6**.
- Tingkat Kelayakan Variabel.
Layak atau Tidaknya sebuah Variabel dijadikan sebagai alat analisis dapat diketahui dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana standar kelayakan yang digunakan adalah **0,5**, dan hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator mampu menjelaskan konstruksya antara **0.634 hingga 0,705**, artinya bahwa semua indikator mampu menjelaskan setiap konstruk atau variabel lebih dari **63,4% hingga 70.5%**. Sehingga dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel Layak digunakan sebagai alat analisis pada sebuah penelitian.

Tabel 4. Analisis Total Effect (Tingkat Kekuatan Pengaruh)

	Kinerja Pegawai-(Y)	Budaya Kerja (Z)
Cyberloafing	0,860	0,713
Budaya Kerja	0,637	

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis Nilai *Total Effect* pada Tabel 4 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pola hubungan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0.860**. hal ini dapat diartikan jika *Cyberloafing* mengalami kenaikan satu satuan unit maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar **86,0%**. Hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa kecenderungan pola hubungan antara *Cyberloafing* dengan Kinerja Pegawai bersifat positif
- Pola hubungan *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerjadiperoleh hasil sebesar **0.713**, maka dapat diartikan jika *Cyberloafing* mengalami kenaikan satu satuan unit maka

DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN. 2721-4907

Volume 6, Nomor 1, Februari 2025

dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar **43.5%**.

Hasil analisis *Total Effect* juga menunjukkan bahwa kecenderungan pola hubungan antara *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja bersifat positif.

- c. Pola hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0,637**, maka dapat diartikan jika Budaya Kerja mengalami kenaikan satu satuan unit maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar **63.7%**.

Hasil analisis *Total Effect* juga menunjukkan bahwa kecenderungan pola hubungan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif.

Tabel 5. *Dirrect Effect (Hubungan Langsung) pada Model Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur)*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Cyberloafing -> Kinerja Pegawai	0,165	0,156	0,182	0,904	0,366
Cyberloafing -> Budaya Kerja	0,860	0,867	0,038	22,880	0,000
Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0,637	0,651	0,167	3,812	0,000

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil analisis pada Tabel 5 untuk T Statistik = **0.904** atau lebih kecil dari Nilai T Tabel = **1,96**, sehingga pernyataan untuk hasil analisis ini adalah *Cyberloafing* memiliki pola hubungan positif namun tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja, untuk Nilai T- Statistik = **22.880** atau dapat dikatakan lebih besar dari Nilai T Tabel = **1,96**, sehingga pernyataan yang dapat diambil adalah *Cyberloafing* memiliki pola hubungan pengaruh yang positif terhadap Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang.

Hasil analisis sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa Nilai T. Statistik dari pola hubungan pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai yakni **3.812** atau lebih besar dari Nilai T Tabel = **1.96**, sedangkan untuk Nilai P. Value sebagai dasar untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh antara variabel yang dihipotesiskan adalah **0.000**, atau lebih kecil dari Nilai Sign (α) = 0.05.

Hasil analisis hubungan pengaruh antara variabel *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang, dapat diuraikan bahwa Nilai T Statistik yang diperoleh adalah **3.623**, sedangkan untuk Nilai P. Value dari pola hubungan tersebut yakni **0.000**.

Tabel 6. *Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur) Model Pendekatan Indirect Effect (Hubungan Tidak Langsung).*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Cyberloafing -> Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0,548	0,565	0,151	3,623	0,000

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Kesimpulan terhadap hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa Nilai T Statistik = **3.623** lebih besar dari Nilai T Tabel = 1.96 artinya *Cyberloafing* ketika di mediasi oleh Budaya Kerja memiliki pola hubungan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Sementara untuk mengukur Tingkat Signifikansi terhadap hubungan pengaruh dari

variabel yang diteliti, maka dapat dinyatakan bahwa *Cyberloafing* ketika di mediasi oleh Budaya Kerja secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang.

Tabel 7. Uji R Square (R^2)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,614	0,590
Budaya Kerja (Z)	0,740	0,732

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa Tingkat Determinan atau Korelasi Hubungan *Cyberloafing* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar **0.614**, artinya bahwa kemampuan dari Variabel Independen dan Variabel Mediasi dalam menjelaskan hubungan pengaruh dengan Variabel Dependen yakni sebesar **61.4%**. Sementara jika dilihat dari Nilai *Adjusted R Square* bahwa nilai korelasi hubungan secara murni antara masing-masing variabel yakni sebesar **0.590** atau **59.0%**.

Tabel 8. Hasil Pengukuran Goodness of Fit (GoF) Analisis Direct Effect (Hubungan Langsung) Variabel (X-Z) Terhadap Variabel (Y)

	AVE	R^2	$\Sigma = (AVE \times R^2)$	GoF $= \sqrt{AVE \times R^2}$	Kriteria
<i>Cyberloafing</i> (X)	0,705	0,614	0.433	0.658	Kuat
Budaya Kerja (X1)	0,680	0,614	0.418	0.646	Kuat

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Hasil Uji *Goodness of Fit* (GoF) antar variabel dalam penelitian dapat dikatakan bahwa nilai yang diperoleh adalah **0.646** dan **0.658** atau sesuai dengan standar tingkat Kecocokan Model atau *Goodness of Fit* (GoF) menurut Ghazali (2021) dimana jika Nilai GoF lebih besar dari Nilai **0.36** maka tingkat Kecocokan model yang diterapkan dianggap **Sangat Kuat**, hal ini dapat diartikan bahwa Tingkat Kecocokan terhadap keseluruhan Model yakni Uji *Outer Model* dan Uji *Inner Model* yang digunakan dalam penelitian memiliki kecocokan yang **Sangat Kuat**.

Tabel 9. Hasil Pengukuran Goodness of Fit (GoF) Analisis Direct Effect (Hubungan Langsung) Variabel (X) Terhadap Variabel (Z)

	AVE	R^2	$\Sigma = (AVE \times R^2)$	GoF $= \sqrt{AVE \times R^2}$	Kriteria
<i>Cyberloafing</i> (X)	0.717	0.690	0.495	0.703	Kuat

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Pengujian Kecocokan Model dalam melakukan analisis terhadap pola hubungan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Z) dapat dikatakan bahwa nilai yang diperoleh yakni berkisar **0.717** atau sesuai dengan standar tingkat Kecocokan Model atau *Goodness of Fit* (GoF) menurut Ghazali (2021) dimana jika Nilai GoF lebih besar dari Nilai **0.36** maka tingkat Kecocokan model yang diterapkan dianggap **Sangat Kuat**, hal ini dapat diartikan bahwa Tingkat Kecocokan terhadap keseluruhan Model yakni Uji *Outer Model* dan Uji *Inner Model* yang digunakan dalam penelitian memiliki kecocokan yang **Sangat Kuat**.

Pembahasan.

1. *Cyberloafing memiliki Pola Hubungan Positif namun Secara Signifikan Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang.*

Hubungan Pengaruh antara *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai dianggap tidak memiliki dampak yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen pada Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang, dianggap mampu meredam timbulnya Perilaku yang memanfaatkan fasilitas jaringan internet tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, selain itu para pegawai juga menyadari bahwa aktivitas kerja mereka akan terganggu jika terdapat seseorang memanfaatkan jaringan internet yang tidak memiliki hubungan dengan rutinitas kerja di instansi ini.

Hasil analisis yang diperoleh tersebut pada dasarnya sejalan dengan penelitian dari Abid Muhtarom (2021) bahwa semakin rendah perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh seorang pegawai, maka tingkat kinerja mereka akan semakin meningkat, dan juga oleh Wulandari Mey Saputri (2022) bahwa terdapat dampak negatif dari perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja seorang pegawai, sebab secara tidak langsung dapat menurunkan porsi kerja mereka serta dengan sadar menyalah gunakan kebijakan manajemen terhadap penggunaan Internet yang disiapkan untuk mendukung kelancaran pekerjaan.

Berbeda pernyataan yang dikemukakan oleh Anton Budiman (2023) bahwa perilaku *Cyberloafing* secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja, Hal yang dicermati bahwa perilaku *Cyberloafing* dapat menjadi sebuah sarana bagi seorang pegawai untuk melepaskan stress kerja akibat beratnya beban kerja yang dirasakan, walaupun juga diakui bahwa perilaku ini jika intensitasnya tinggi tentu akan menghambat kinerja seseorang.

Pengaruh *Cyberloafing* yang secara signifikan tidak memiliki dampak pada Kinerja Pegawai khususnya pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang, walaupun mereka dalam artian dapat memanfaatkan fasilitas kantor dan telah mendapatkan kebijakan manajemen untuk menggunakan internet, akan tetapi hal tersebut menjadi sulit untuk dilakukan karena intensitas kerja mereka cukup tinggi, dan jika mereka menggunakan fasilitas itu untuk berselancar di dunia maya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, maka secara otomatis kuantitas pekerjaan akan sulit tercapai dan bahkan dapat menimbulkan penumpukan atau terhambatnya pelayanan.

Munculnya kondisi semacam ini tidaklah diinginkan oleh setiap karyawan karena akan menjadi beban kerja dan bahkan dapat mengganggu waktu istirahat mereka, dimana semestinya mereka sudah harus berkumpul bersama keluarga akhirnya menjadi terhambat karena adanya pelayanan yang tertunda, olehnya itu dalam hasil analisis ini menjadi salah satu faktor sehingga Perilaku *Cyberloafing* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. *Cyberloafing memiliki Pola Hubungan Positif dan Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang.*

Tanggapan yang diberikan oleh seluruh responden terhadap pengaruh atau dampak yang ditimbulkan oleh perilaku *Cyberloafing* pada Budaya Kerja, maka dari hasil analisis melihat bahwa perilaku ini jika pegawai melakukannya secara intensitas maka Budaya Kerja Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang pasti akan terganggu, dan nilai pengaruhnya sangatlah besar, seperti kuantitas pelayanan akan berkurang, kualitas pelayanan juga menjadi rendah.

Tentunya dengan kondisi pelayanan yang rendah, maka akan memberikan dampak penilaian terhadap Kinerja seseorang, dan hal ini sangat bertentangan dengan maksud serta keinginan dari aturan kepegawaian, begitupula dengan harapan yang dituangkan oleh Parman (2022) bahwa seorang pegawai selalu diharapkan untuk mampu meningkatkan kinerjanya tidak pada satu masa saja, namun kinerja ini harus dilakukan secara terus menerus.

Kajian tentang pengaruh dari *Cyberloafing* terhadap Budaya Kerja secara spesifik belum banyak yang melakukan analisis terhadap hal ini, namun jika dikaitkan dengan makna dari *Cyberloafing* sendiri sebagaimana dikemukakan Muzaki Al Utsmani (2022)

adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja.

Kemudian makna tersebut dihubungkan dengan makna dari budaya kerja sendiri dimana menurut pandangan Seriwati Ginting (2023) bahwa budaya kerja adalah norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan berperilaku yang diterapkan di dalam organisasi, maka dari kedua pemaknaan tersebut dapat dilihat jika *Cyberloafing* menjadi intens dalam pada diri seorang pegawai maka secara langsung atau tidak langsung dapat merusak nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dalam sebuah organisasi, sebab perilaku *Cyberloafing* ini mengakibatkan seorang tidak menjadi peduli pada lingkungannya.

Terdapat dua pandangan berbeda dalam melihat konteks ini dimana menurut pandangan dari Tonie Narojatna (2024) bahwa keberadaan budaya kerja justru tidak dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* sebab sangat berkaitan dengan kesadaran dan juga keinginan dari seorang pribadi secara personal, artinya budaya kerja hanya mampu menjadi filter agar pengaruh dari *cyberloafing* tidak menghambat kinerja seorang pegawai.

Sementara dalam penelitian Yulia Amanah (2021) melihat bahwa keberadaan dari Budaya Kerja yang berisikan nilai-nilai kebiasaan dan bahkan sebahagian organisasi telah menjadikan sebuah Budaya Kerja sebagai aturan tidak tertulis, dianggap menjadi salah satu faktor yang dapat meredam timbulnya perilaku *Cyberloafing*, seperti yang terjadi di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang, bahwa untuk meredam pengaruh yang sangat besar dari perilaku *Cyberloafing* maka penyadaran yang diberikan kepada pegawai bahwa hal tersebut dampaknya akan kembali kepada diri mereka sendiri.

Sebagaimana dikemukakan oleh Abid Muhtarom (2021) bahwa Perilaku *Cyberloafing* memiliki dampak negatif terhadap Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan, dan penilaiannya akan kembali pada diri seorang pegawai, bahwa kinerja adalah alat ukur terhadap prestasi kerja mereka, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk dapat mengurangi terjadinya perilaku *Cyberloafing* di sebuah organisasi.

3. Budaya Kerja memiliki Pola Hubungan Positif dan Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang.

Budaya Kerja selama ini telah menjadi ciri tersendiri dari sebuah organisasi, artinya bahwa setiap organisasi memiliki kebiasaan atau pola kerja yang dibangun secara tidak langsung oleh para pegawai. Hasil analisis dalam penelitian ini melihat bahwa Pengaruh dari Budaya Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja seorang Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan pandangan dari Yana Rosdiana (2023) bahwa melalui Budaya Kerja yang kuat maka sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hanya saja untuk dapat meningkatkan peran dari Budaya Kerja yang telah terbangun diantara pegawai harus pula didukung oleh kebijakan dari pihak manajemen, sebab melalui perhatian terhadap budaya yang dilakukan ditingkat bawah akan semakin kuat jika dibarengi oleh perhatian dan penghargaan dari pihak atasan atau manajemen organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut May Nanda Hadinata (2024) juga mengemukakan bahwa budaya kerja walaupun dikategorikan sebagai salah satu faktor penunjang untuk dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai akan tetapi pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja mereka, sebab didalam budaya kerja terdapat nilai-nilai yang dapat memberikan kenyamanan kepada seorang pegawai dalam bekerja.

Kondisi inilah yang ditampakkan pada pola kebiasaan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Pinrang, dimana Budaya Kerja yang terbangun adalah sifat kebersamaan, artinya semua pekerjaan tidak dipandang sebagai tanggung jawab personal saja, akan tetapi menjadi tanggung jawab bersama untuk menyelesaikannya jika terjadi hambatan didalamnya. Wujud kebersamaan tersebut tidak hanya nampak pada saat menyelesaikan sebuah problematika dalam pekerjaan namun terlihat pula beberapa bentuk kebersamaan pada hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga dengan kebiasaan seperti ini kenyamanan dalam bekerja selalu terbangun dan tentunya akan berdampak pada kinerja mereka,

Doni Marlius (2023) juga mengemukakan hal serupa, dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang

pegawai, namun dalam penjelasannya dikemukakan bahwa pengaruh yang dimaksudkan terkait dengan pengembangan diri, artinya budaya kerja tidak dapat menghalangi seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam hal Karir dan Jabatan, justeru dalam penelitian ini melihat bahwa melalui aspek-aspek yang ada dalam budaya kerja semakin mendorong seseorang untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik.

Pernyataan ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Ivan Funnani (2022) bahwa Budaya Kerja secara tidak langsung memiliki dampak terhadap Kinerja seorang Pegawai, artinya semakin baik sebuah Budaya Kerja, maka produktivitas pegawai akan menjadi semakin baik, dan walaupun Budaya Kerja dianggap kurang baik, tentunya hanya akan memberikan pengaruh pada persoalan tidak terlaksananya beberapa nilai dan secara signifikan tidak berdampak kepada kinerja. Seorang Pegawai.

Pemaknaannya dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja yang baik dalam lingkup sebuah organisasi, jika mampu untuk membangun aspek-aspek yang menjadi indikator dari sebuah budaya kerja, maka pencapaian kinerja juga akan semakin baik, sebab secara tidak langsung aspek-aspek dalam budaya kerja lebih mengarah kepada perbaikan secara personal seorang pegawai.

Rusmin dan Yadi (2023) mempertegas hal itu bahwa aspek-aspek dalam budaya kerja pada dasarnya memuat berbagai hal yang dapat mendorong seorang pegawai untuk dapat mengembangkan dirinya, sebab jika aspek-aspek budaya ini mampu terbangun secara baik dalam diri seorang pegawai maka pengembangan karir mereka secara tidak langsung juga dapat dipengaruhi, justru budaya kerja menjadi sebuah aspek untuk mendorong seseorang menjadi lebih baik, dengan tidak ada sama sekali unsur didalamnya memiliki makna menghalangi.

4. *Cyberloafing memiliki pola hubungan Positif dan secara signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai setelah di Mediasi oleh Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang*

Memandang tentang *Cyberloafing* jika dimaknai secara lebih jauh tidak mesti harus dipandang sebagai hal yang selalu bersifat negatif, bahkan terdapat beberapa dampak positif yang dapat digunakan dalam menunjang pekerjaan. Made Agus Mahendra (2022) dalam kajiannya mengemukakan bahwa salah satu dampak dari perilaku *Cyberloafing* yakni meningkatnya kemampuan seorang pegawai dalam memperoleh akses informasi secara cepat dan mudah.

Anton Budiman (2023) juga mengatakan bahwa perilaku *Cyberloafing* menjadi sebuah permasalahan jika dilakukan secara intens, namun jika perilaku ini hanya dilakukan untuk sekedar sebagai sarana menghibur diri dan juga menggunakan fasilitas pribadi, maka justeru dapat dikatakan dapat mendukung atas Kinerja seorang Pegawai yang tentunya selalu membutuhkan sarana pelepas stress dengan tidak perlu meninggalkan tempat kerjanya.

Menghindari agar intensitas *Cyberloafing* tidak menjadi sesuatu yang dapat menghambat pekerjaan, maka peran dari Budaya Kerja menjadi salah satu alternatifnya, artinya dengan meningkatkan peran dari nilai-nilai kebiasaan yang terbangun di sebuah organisasi maka hal tersebut akan menjadi penetrasi terhadap perilaku *Cyberloafing* dari seorang pegawai. Sebab menurut pandangan dari Tonie Narojatna (2024) bahwa timbulnya perilaku ini lebih dominan karena keinginan pribadi seseorang, sehingga pendekatannyapun harus dilakukan dengan nilai-nilai moral yang ada dalam budaya kerja.

Pandangan-pandangan tersebut telah sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, dimana dilihat bahwa budaya kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kab.Pinrang mampu memediasi pengaruh dari *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai, artinya peran dari budaya kerja berusaha untuk menekan terjadinya dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai, walaupun selama ini hal tersebut belum terjadi, akan tetapi perkembangan kedepan yang menjadi perhatian mereka, terlebih lagi situasi kerja mereka secara umum selalu berinteraksi dengan penggunaan internet, dan godaan untuk *Cyberloafing* juga sangat tinggi.

Peran Budaya Kerja dengan aspek-aspek yang ada didalamnya sebagaimana dikemukakan oleh Rusmin dan Yadi (2023) dalam penelitiannya lebih kepada pengembangan diri dari seorang pegawai secara personal dengan memanfaatkan kondisi

bilateral diorganisasi, artinya semakin baik budaya kerja maka pengembangan diri seorang pegawai akan semakin meningkat.

Parman (2020) juga menekankan hal yang sama bahwa membangun kualitas seorang pegawai semestinya dilakukan secara berkelanjutan, olehnya itu peran dari semua aspek harus mampu diberdayakan dengan sebaik-baiknya, seperti halnya dengan perilaku *Cyberloafing* tentunya hal yang perlu dilihat adalah bagaimana hal ini tidak berkembang menjadi sesuatu yang negatif akan tetapi dapat dimanfaatkan untuk pekerjaan, maka dari itu peran budaya menjadi salah satu unsur yang dianggap paling tepat menjadi penetrasi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dimediasi Budaya Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), maka simpulan yang dapat diambil yakni :

- a. *Cyberloafing* memiliki pola hubungan positif namun secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kab.Pinrang, dianggap mampu meredam timbulnya perilaku yang memanfaatkan fasilitas jaringan internet tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- b. *Cyberloafing* memiliki Pola Hubungan Positif dan Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang. hasil analisis melihat bahwa perilaku ini jika pegawai melakukannya secara intensitas maka Budaya Kerja Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang pasti akan terganggu, dan nilai pengaruhnya sangatlah besar, seperti kuantitas pelayanan akan berkurang, kualitas pelayanan juga menjadi rendah.
- c. Budaya kerja memiliki pola hubungan positif dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kab.Pinrang. artinya semua pekerjaan tidak dipandang sebagai tanggung jawab personal saja, akan tetapi menjadi tanggung jawab bersama untuk menyelesaikannya jika terjadi hambatan didalamnya. Wujud kebersamaan tersebut tidak hanya nampak pada saat menyelesaikan sebuah problematika dalam pekerjaan namun terlihat pula beberapa bentuk kebersamaan pada hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
- d. *Cyberloafing* memiliki pola hubungan Positif dan secara signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai setelah di Mediasi oleh Budaya Kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Pinrang, artinya dengan meningkatkan peran dari nilai-nilai kebiasaan yang terbangun di sebuah organisasi maka hal tersebut akan menjadi penetrasi terhadap perilaku *Cyberloafing* dari seorang pegawai.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu antara lain :

- a. Budaya yang telah tercipta dalam organisasi, sebaiknya lebih ditingkatkan melalui pendekatan-pendekatan *Gathering Family* sehingga Pegawai merasa ada keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan sosial mereka, dan pendekatan ini sekaligus memberikan ruang kepada pegawai untuk lebih mempererat hubungan antara satu dengan lainnya.
- b. Kepercayaan dari Pegawai terhadap organisasi harus selalu dijaga dan bahkan ditingkatkan, tentunya melalui berbagai media khususnya dalam hal perlindungan hukum, agar pegawai terhindar dari berbagai bentuk permasalahan dalam pekerjaan.
- c. Memperkokoh penerapan prinsip-prinsip yang ada dalam Kinerja, maka sebaiknya pegawai juga diberikan pencerahan-pencerahan dengan pendekatan yang bersifat psikologis, sehingga mereka dapat menyeimbangkan beban kerja yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, FatihatusSa'adah, 2021. Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis. Vol 5 No 1 (2021)
- Adhana, W. 2020. Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea Cukai Kota Pekanbaru, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Ananda Febriani G. Usbal, Muhammad Hidayat, Fatmasari, 2022. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus DP3A Kota Parepare). JMMNI : Jurnal Magister ManajemenNobel Indonesia. Volume 3 Nomor 3 Juni 2022; Hal. 396 –410
- Andra Satya Alam 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No 1, Maret.
- Ansori, M. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press
- Anton Budiman, 2023. Pengaruh Perilaku Cyberloafing Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang). Skripsi : Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
- Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Darwin, Muhammad dkk. 2021. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari, 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 3 Nomor 1 Januari 2023
- Ghozali, I. 2021 *Partial Least Squares* Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Ed.3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadijaya, Y. 2020. Budaya Organisasi. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Haeir,at.al 2021. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. United States of America : SAGE Publications, Inc
- Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. 2021.Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai.Journal of Economic, Management, Accounting and Technology, 4(2), 172-180.
- Ivan Fanani Qomusuddin: Maria Nurhayaty, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Media TeknologiVol. 09No. 01September 2022
- Jufrizen.,& Rahmadhani, K. Nurul. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara, 3(1), 66-79,

- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. Penerbit IAP 2021.
- Made Agus Mahendra, Gradiana Tefa. 2022. Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing PNS Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* Vol 10, No. 1, 2022, Hal 1-15
- Mahsyar, Januar Habibi, Dewi Fatmasari, Ginna Novarianti Dwi Putri Pramesti, and Reza Pratama, 2023. 'Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi', *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan* Vol 10, No 2 (2023), December; p. 231-246
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya
- May Nanda Hadinata, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Organisasi Terhadap Kemampuan Pegawai Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* Vol 4 Nomor 2 Maret 2024, Hal : 148 - 162
- Mohammad Chairul Anwar, Slamet Ahmadi. 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V Call for Papers V "Kebangkitan Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19" LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*,
- Moh. Muzaki Al Utsmani, Gendut Sukarno. 2022. Analisis Stres Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 4, Nomor 2, Juli-Desember 2022
- Muhammad Andi Prayogi, 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior, *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 2021, hal 1068-1076
- Parman, Farhan, and Fitriyani Syukri. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare." *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4.2 (2023): 271-277
- Parman, 2022. Pengaruh Kemandirian Dan Work Schedule Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare, *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 5, Nomor 2, Agustus 2022
- Parman, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Muhammad Su'un. 2020. "Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare." *IOSR Journal of Business and Managemet (IOSR-JBM)* 22.2 (2020): 53-63.
- Riza Bahtiar Sulistyan & Emmy Ermawati, 2020. *Perilaku Cyberloafing Di Kalangan Pegawai*. Widya Gama Press Stie Widya Gama Lumajang
- Rusmin Nuryadin, Yadi Arodhiskara, Sisni Miayu. 2023. Influence Of Local Culture On Quality Employee Work At PT. Hadji Kalla Toyota City Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 4, Nomor 1, Februari 2023
- Salwa Dzahabyyah; M.D. Enjat Munajat; Imanudin Kudus, 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Manajemen Transportasi Dan Parkir Pada Dinas Perhubungan Dalam Mengatasi Kemacetan Di Kota Bandung. *(JANE) Jurnal Administrasi Negara*, Volume 13, Number 1, Agustus 2021
- Seriwati Ginting, 2023. *Membangun Budaya Organisasi Membentuk Karakter Tangguh*. Penerbit: Ideas Publishing

- Simatupang,& Efendi. 2020. Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor, Volume 11 Nomor 2 Tahun 2020, Hal : 152–161
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Tonie Narojatna, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Kontrol Diri (Selfcontrol) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Madina Syari'ah). Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wulandari Mey Saputri, 2022. Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Yolanda Isman, Hichmaed Tachta Hinggo S, Alum Kusumah. 2023. Pengaruh Cyberloafing, Self Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, Volume 3, 2023
- Yana Rosdiana, Suryanto Suryanto, Muhammad Yusuf Alhadihaq. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Jurnal Professional, Vol. 10 No. 2, Desember 2023 page: 767–774
- Yulia Amanah, 2021. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Deli Serdang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan