



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 7188-7200

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Kolaka

Khaeril^{1✉}, Fitri Kumalasari², Hendrik³

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: khaerila058@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka. 2) Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan model penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan teknik sensus sampling yaitu teknik menentukan kriteria-kriteria tertentu. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25,0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) Dengan pengujian measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan SmartPLS 3,0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kontrol Diri terhadap Kinerja Pegawai hal ini ditunjukkan dari nilai P-value 0.001 dan variabel Perilaku Cyberloafing juga berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai hal ini ditunjukkan dari nilai P-value sebesar 0.015.

Kata Kunci: *Kontrol Diri, Perilaku Cyberloafing dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to determine: 1) The influence of self-control on employee performance at the Kolaka District Livestock and Plantation Service. 2) The influence of cyberloafing behavior on employee performance at the Kolaka District Livestock and Plantation Service. This research is an explanatory research model with a quantitative approach. Data collection in this study used a literature study and a distribution of questionnaires. The population of this study was all employees of the Kolaka District Livestock and Plantation Service. Meanwhile, the research sample consisted of 50 respondents using the census sampling technique, which is a technique for determining certain criteria. The testing of research instruments used validity tests and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with testing the measurement model (outer model) and testing the structural model (inner model) with SmartPLS 3.0. Based on the results of the study, it is known that there is a positive and significant influence between the variable of Self-Control on Employee Performance, as indicated by the P-value of 0.001, and the variable of Cyberloafing Behavior also has an influence on Employee Performance, as indicated by the P-value of 0.015.

Keywords: *Self-Control, Cyberloafing Behavior, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi. Menurut Aula et al., (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam aktivitas organisasi. Sebab pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci keberhasilan organisasi yang sangat berpengaruh pada integritas, dan transparansi para karyawan (Hidayatuloh & Pawenang, 2022)

Saat ini sumber daya manusia secara progresif mengambil bagian utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Banyak perusahaan memahami bahwa komponen manusia dalam suatu asosiasi dapat memberikan keunggulan, dengan membuat tujuan, teknik, kemajuan dan mencapai tujuan hirarkis. Oleh karena itu program pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan agar membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik (Rintjap et al., 2021). Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara paling efektif dalam meningkatkan kinerja, sebab melakukan pengembangan sumber daya manusia secara maksimal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Purnama et al., 2020).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Satria, 2021). Kinerja merupakan perilaku atau

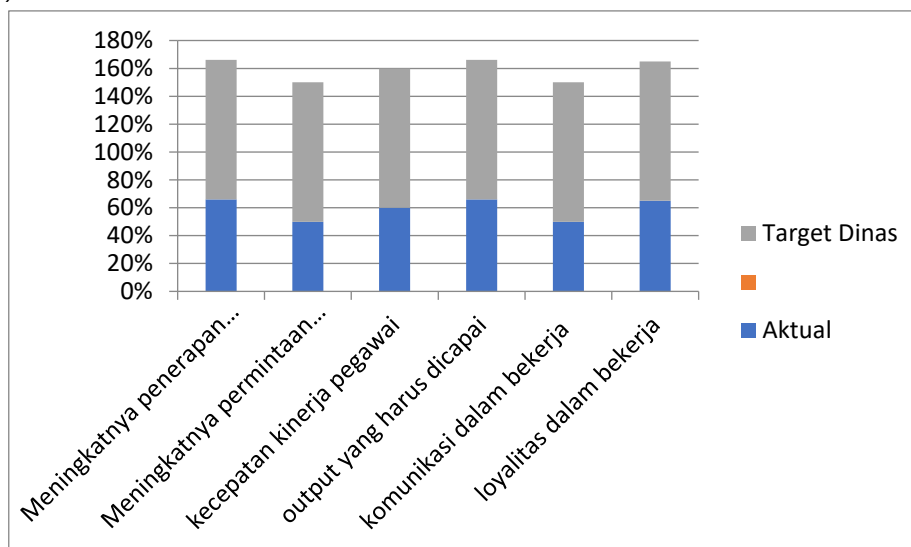
kegiatan seseorang dalam menjalankan tanggung

jawabnya terhadap segala tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya untuk mencapai tujuan, yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian karyawan (Himmah & Kartini, 2020). Kinerja adalah pencapaian seseorang pada jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Saptari, 2020). Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tuntutan seseorang untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kontrol Diri dan perilaku Cyberloafing (Ernawati et al., 2021).

Kontrol diri adalah suatu usaha dalam mengendalikan perilaku dan merespon atau memutuskan sesuatu tindakan dengan mempertimbangkan segala dampak atau konsekuensi yang akan terjadi sehingga di dalam kinerja dibutuhkan kontrol diri yang baik (Yusrif et al., 2023). Kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan yang ada dari dalam dirinya (Wulandari, 2022). Kontrol diri diyakini sebagai konsep yang memberi kontribusi terhadap kualitas performansi atau kualitas kerja satu individu. Individu dengan tingkat kontrol diri yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya (Mustikawati, 2022). Menurut Saptari (2020) menyatakan bahwa kontrol diri yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai seperti tidak menunda-nunda pekerjaan dengan sengaja atau menghabiskan waktu dengan internetan yang bisa mempengaruhi kinerja. Kontrol diri yang tinggi diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma di tempat kerja untuk dapat mengurangi timbulnya dampak negatif seperti menurunnya produktifitas kerja (Paramitha & Wahyuni, 2021). Kontrol diri secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kontrol diri dilakukan dengan baik di perusahaan maka kinerja karyawan pun akan meningkat juga (Lestary, 2022).

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Perilaku cyberloafing. Perilaku cyberloafing merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan karyawan dalam menggunakan internet/ wifi kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja (Andini et al., 2023). Cyberloafing merupakan suatu perilaku penggunaan internet di tempat kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Gorda et al., 2022). Menurut Desnirita & Sari (2022) penggunaan internet dapat memberikan dampak negatif khususnya pada pegawai karena digunakan untuk sosial media, browsing, market place, dan game online untuk kepentingan pribadi sehingga hal tersebut bisa melalaikan kewajiban tugas dalam

pekerjaan menjadi terbengkalai karena terlalu sering mengakses internet untuk keperluan personal. Sedangkan menurut Usmani & Sukarno (2020) mengungkapkan dampak dari perilaku cyberloafing yaitu dapat mengurangi produktivitas, pegawai dapat menyebabkan lalai terhadap tugas menggunakan teknologi modern tanpa harus tampak keluar masuk ruangan dan tampak aktif sepanjang jam kerja di hadapan komputer. Oleh karena itu, perilaku cyberloafing yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, sebaliknya perilaku cyberloafing yang rendah menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai (Wahyuni et al., 2020).



Gambar 1 Data Hasil Angket Kinerja Pegawai

Data diolah menggunakan Ms. Excel 2023 (Survei, 2023)

Berdasarkan observasi awal dan pengambilan data diatas gambar 1.4 menunjukkan bahwa kinerja para pegawai di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh target-target yang telah ditetapkan oleh Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka tidak tercapai dengan baik. Tidak tercapainya target kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka disebabkan oleh perilaku dari sebagian besar pegawai yang kurang mampu dalam mengontrol diri. Kekurangmampuan pegawai tersebut ditunjukkan oleh tingkah laku pegawai yang sering mudah kehilangan konsentrasi dan fokus ketika bekerja dan adanya sikap dari pegawai yang suka mengulur-ulur waktu pekerjaan bahkan menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan. Dengan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut tentunya akan menurunkan produktivitas kerja pegawai sehingga akan berdampak buruk juga pada tidak tercapainya target-target Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka yang sudah ditetapkan.

Selain kontrol diri, perilaku Cyberloafing juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka bekerja

kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh perilaku yang dilakukan oleh pegawai yang sering menggunakan smartphone ataupun komputer mereka untuk membalas pesan online (whatsapp) yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, membuka jejaring sosial media hanya untuk sekedar menonton berita terkini yang sedang viral di instagram, youtube, tiktok, twitter serta sesekali melihat situs berbelanja online dan bermain game online. Dengan perilaku tersebut tentunya akan mengalihkan perhatian pegawai ketika bekerja dan secara otomatis proses penyelesaian tanggung jawab pekerjaan yang diberikan akan mengalami keterlambatan. Jika perilaku Cyberloafing tersebut terus terjadi maka akan menurunkan tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja dan akhirnya target Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka akan sulit dicapai.

Terkait pengaruh cyberloafing dan kontrol diri terhadap kinerja pegawai, penulis mengidentifikasi adanya fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Kolaka. Sejalan dengan isu yang diidentifikasi oleh penulis, ketertarikan untuk meneliti isu kinerja pegawai Selain itu fenomena didukung dengan perbedaan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut Budiarti & Pratama (2022) menyatakan perilaku cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Ernawati et al., (2021) perilaku cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Setiawan (2023) bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua et al. (2021), penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran jumlah (kuantitas) dan didasarkan pada filsafat positivisme. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research (Stiadi, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Kolaka.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten, dengan periode pelaksanaan dari Desember 2024 hingga Juli 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi bentuk numerik (scoring). Data kuantitatif bersifat absolut sehingga dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Hardani et al., 2020).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN/PNS dan pegawai honorer, yang berkerja pada kantor Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Kolaka, sesuai dengan

definisi populasi sebagai sekelompok objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Wonua et al., 2021).

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sinambela.,2022). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang bekerja di Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Kolaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Convergent Validity

Convergent validity diuji dengan melihat reliabilitas item (validitas indikator), yang diukur melalui nilai loading factor. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7. Namun, dalam penelitian yang masih dalam tahap pengembangan skala, nilai loading factor antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Setelah data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, hasil loading factor ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Nilai *Outer Loading*

Item	Kontrol Diri	Perilaku Cyberloafing	Kinerja Pegawai
X1.1	0,755		
X1.2	0,871		
X1.3	0,894		
X1.4	0,832		
X1.5	0,864		
X2.1		0,869	
X2.2		0,855	
X2.3		0,866	
X2.4		0,780	
X2.5		0,739	
Y1			0,889
Y2			0,833
Y3			0,718
Y4			0,831

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,7 dan ini dinyatakan valid.

Tabel 2

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

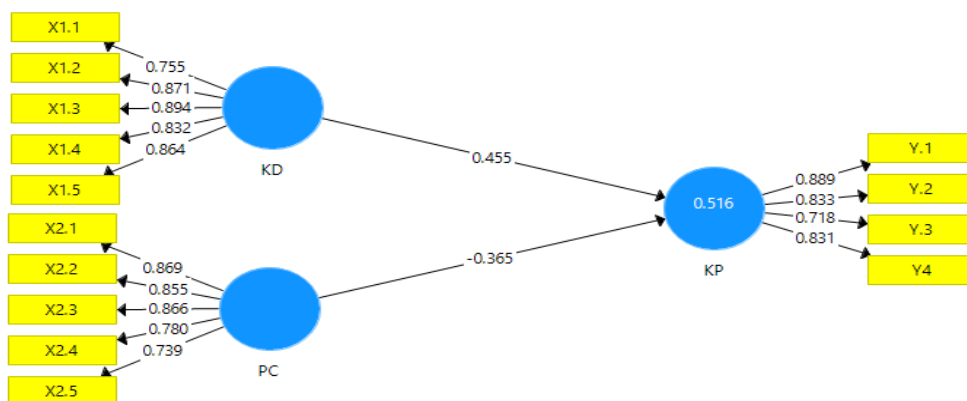
Konstruk	Composite Reability	Cronbach's Alpha
Kontrol Diri	0.925	0.901
Perilaku Cyberloafing	0.913	0.838
Kinerja Pegawai	0.891	0.883

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan output pada Tabel 2, konstruksi yang dianalisis menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 serta nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,5.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai R-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen serta nilai t-statistik dalam pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel yang diteliti. Signifikansi dalam pengujian hipotesis ditentukan oleh nilai path coefficient.



Gambar 2 Output PLS Algorithm

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Menurut Ghozali (2012), nilai R-Square dikategorikan ke

dalam tiga tingkat: kuat, moderat, dan lemah. Model dikatakan kuat jika memiliki nilai R-Square sebesar 0,70, bersifat moderat pada nilai 0,50, dan dianggap lemah jika nilainya 0,25. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Pegawai	0.516

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan nilai R-Square yang ditunjukkan pada Tabel 3 bahwa Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel konstruk Kinerja Pegawai pada pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka sebesar 51,6% dan selebihnya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh konstruk lain di luar dari variabel penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing masing-masing berada pada kategori tinggi. Dapat diartikan bahwa kedua variabel ini menjadi faktor yang mampu meningkatkan Kinerja pada pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dari para pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka perlu meningkatkan Kontrol Diri dan menghindari Perilaku Cyberloafing terhadap pegawai agar pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka lebih maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 4
Nilai Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
KD -> KP	0.455	0.465	0.131	3.464	0.001
PC -> KP	-0.365	-0.368	0.149	2.450	0.015

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, pengujian Path Coefficient dilakukan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Pengujian ini menggunakan metode PLS Bootstrapping dengan memeriksa nilai T-Statistic dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdullah & Jogiyanto (2015), rule of thumb yang digunakan dalam penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan tingkat signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan hasil yang bernilai positif.

Pembahasan

Pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa Kontrol Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari deskripsi variabel menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Kontrol Diri berada pada kategori tinggi terutama pada indikator Kemampuan Mengontrol Perilaku. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka merasa mampu menjaga sikap dan perilaku yang baik ketika sedang melakukan pekerjaan yang diberikan. Dengan perilaku kontrol diri yang ditunjukkan oleh pegawai ketika bekerja tersebut tentunya akan membuat pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan berdampak pula pada meningkatkan kualitas kerja pegawai dan meminimalisir kesalahan kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Kontrol diri merupakan kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintang impuls-impuls atau tingkah laku impulsif (Sofyanty & Supriyadi, 2021). Dengan Kontrol diri akan membantu pegawai mempertahankan fokus pada tujuan dan tugas mereka saat ini, menghalangi gangguan dan informasi yang tidak relevan, menyelaraskan perilaku mereka dan menampilkan emosi dengan norma perusahaan, dan menekan dorongan yang menyimpang dan kasar (Valentsia & Leovani, 2023). Kontrol diri yang tinggi diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma di tempat kerja untuk dapat mengurangi timbulnya dampak negatif seperti menurunnya produktifitas kerja (Paramitha & Wahyuni, 2021). Kontrol diri tiap individu tentu berbeda, ada yang memiliki kontrol diri tinggi, moderat maupun rendah (Valentsia & Leovani, 2023). Karena kontrol diri adalah variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk mengatur perilaku, kesanggupan individu dalam mengatur informasi yang diinginkan maupun yang tidak, dan kesanggupan individu untuk memilah langkah berdasarkan apa yang di yakini atau bisa diartikan sebagai kontrol diri atas dirinya sendiri (Basri & Sijabat, 2024)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2022) menemukan bahwa Kontrol Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati et al., (2021) menemukan bahwa Kontrol Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hubungan positif yang terjadi antara Kontrol Diri dan kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa adanya kemampuan untuk pengendalian diri

yang dilakukan oleh pegawai dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa Perilaku Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu juga dapat dilihat pada tabel 4.7 rata-rata jawaban responden terhadap variabel Perilaku Cyberloafing berada pada kriteria sedang terutama pada indikator membuka aplikasi media social seperti (youtube, Instagram, tiktok, facebook dll). Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian dari pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka sering membuka aplikasi sosial media seperti tiktok, instagram dan aplikasi lainnya ketika sedang bekerja. Jika pola perilaku pegawai yang sering menggunakan sosial media ketika bekerja terjadi terus menerus tentunya lama-kelamaan akan berdampak pada kurang efisiennya waktu yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan menyebabkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan tersebut.

Perilaku Cyberloafing adalah perilaku menyimpang yang dilakukan karyawan dalam menggunakan internet/ WiFi kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja (Andini et al., 2023). Cyberloafing menjadi salah satu fenomena yang berpengaruh buruk terhadap efisiensi dan produktivitas karena penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya (Durak & Saritepeci, 2019). Ketika Organisasi tidak memberikan batasan kepada para pegawai untuk menggunakan internet maka perilaku cyberloafing dapat mencul diantara para pegawai dan dapat menghambat kinerja pegawai (Ernawati et al., 2021). Munculnya cyberloafing pada lingkungan kerja tidak hanya bergantung pada dorongan individu tersebut tetapi individu tersebut sangat mempertimbangkan faktor situasi dan budaya organisai yang dianutnya, dikarenakan dalam melakukan cyberloafing individu sadar akan perbuatannya yang merupakan suatu di luar tuntutan pekerjaan (Mododahi, 2020). Menurut Wahyuni et al., (2020) perilaku cyberloafing yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, sebaliknya perilaku cyberloafing yang rendah, menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati et al., (2021) menemukan bahwa Perilaku Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Sijabat, (2024) menemukan bahwa Perilaku Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya perilaku Cyberloafing pegawai akan berdampak pada kualitas kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kontrol diri terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka. Semakin baik kemampuan pegawai dalam mengontrol perilaku, stimulus, serta mengambil keputusan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara perilaku cyberloafing terhadap kinerja. Penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja, seperti mengakses media sosial, berita, atau berbelanja online, terbukti dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kolaka disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan memberikan arahan agar penggunaan internet oleh pegawai lebih difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini penting untuk menjaga produktivitas dan mencegah gangguan terhadap tugas kantor. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti stres kerja atau burnout, serta memperluas objek penelitian ke instansi atau sektor yang berbeda agar hasilnya lebih bervariasi dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, A., Titing, A. S., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah. *Intellectika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 190-201.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi : Sebuah Studi Literatur. 11(1).
- Basri, Z. F., & Sijabat, R. (2024). Pengaruh Kontrol Diri, Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 2(1), 182-195.
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022). Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Jasa E-Logistik Bisnis Di Bandung). 2(1), 37-46.
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(N N), 1-13. <https://doi.org/10.31933/Jaaip.V2i1.540>
- Dhuha, S. Al, Setiawati, O. R., Maria, S., & Lestari, P. (2020). *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada Kontrol Diri Dengan Motivasi Belajar Sma Negeri 1 Pendahuluan*. 11(1), 190-196. <https://doi.org/10.35816/Jiskh.V10i2.238>

- Dwi, P. M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(N N), 101. <https://doi.org/10.23887/Pjmb.V2i1.26212>
- Gorda, A. A. N. O. S., Sulastri, D. P., & Noval, I. M. M. (2022). (Case Study On Employees Of Universitas Pendidikan Nasional) Mengulik Eksistensi Perilaku Cyberloafing Di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional). 3 (September), 2424–2427.
- Lestary, A. (2022). Yume : Journal Of Management Hubungan Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume : Journal Of Management*, 5 (N N), 253–262. <https://doi.org/10.2568/Yum.V5i3.2524>
- Mahsyar, J. H., Fatmasari, D., Pramesti, G. N. D. P., & Pratama, R. (2023). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi. *Excellent*, 10(N N), 231–246. <https://doi.org/10.36587/Exc.V10i2.1581>
- Mudodahi, F. M. (2020) Hubungan Cyberloafing Terhadap Kecenderungan Perilaku Korupsi Pada Aparatur Sipil Negara. academia.edu
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21 (N N), 101. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V21i1.1265>
- Mustikawati, E. (2022). Pengaruh Harga Diri, Kepercayaan Diri Dan Kontrol Diri Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Nurjaman, I., & Setiawan, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kualitas Mutu Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Slamet Garut. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(4).
- Nofitriani, N. N. 2022. (2022). Terhadap Gadget Pada Siswa Kelas Xii Sman 8 Bogor. 4(1), 53–65.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).
- Polandos, P. M. &, Engka, D., & Tolosang, K. (2019). Analisis Pengaruh Modal, Lama Usaha, Dan Jumlah Tenaga Kerja Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Langowan Timur. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(4), 36–47.

- Rintjap, I. H., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(N N), 2723–0112.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluk naga Kabupaten Tangerang. *18(2)*, 209–217.
- Setiawan, D. (2022). Penguatan Perilaku Manajemen Keuangan Umkm Melalui Edukasi Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan, Kepribadian. *08(02)*, 147–159.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(N N), 135–146. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta.
- Utmani, M. M., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 983-995.
- Valentsia, J., & Leovani, E. (2023). Cyberloafing dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang. *Strata Business Review*, 1(2), 153-161.
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(N N), 240–245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>
- Wahyuni Tresnawati, I., & Naqiyah, N. (2020). Hubungan Kontrol Diri Dan Perilaku Asertif Dengan Prokrastinasi Akademik Peserta Didik Kelas Ix Smp Negeri 34 Surabaya. *Jurnal Bk Unesa*, 11(N N), 25–34.
- Wulandari, M. S. (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) (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung)*.
- Yusrif, N. A., Hamzah, M., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Perilaku Cyberloafing , Kontrol Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (Ppslu) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 199-212.