

Plagiarism Detector v. 2215 - Originality Report 01/04/2024 08:14:30

Analyzed document: JURNAL PAK OKKA.docx Licensed to: winny lian seventeen

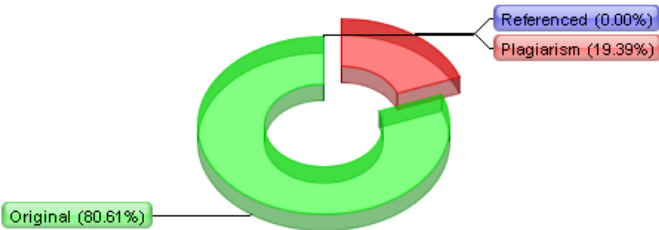
Comparison Preset: Word-to-Word Detected language: Id

Check type: Internet Check

TEE and encoding: DocX n/a

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 84

13%	458	1. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/download/24414/22048
10%	321	2. https://www.researchgate.net/publication/367876769_Kinerja_Pegawai_Ditinjau_dari_Perilaku_Cyberloafing_dan_Komitmen_Or
7%	239	3. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/10627/10216

Processed resources details: 175 - Ok / 3 - Failed

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

UACE: UniCode Anti-Cheat Engine report:

1. Status: Analyzer On Normalizer On character similarity set to 100%
2. Detected UniCode contamination percent: 0% with limit of: 4%
3. Document not normalized: percent not reached 5%
4. All suspicious symbols will be marked in purple color: Abcd...
5. Invisible symbols found: 0
Assessment recommendation: No special action is required. Document is Ok.
Alphabet stats and symbol analyzes: UACE does not support the doc language! UACE logics skipped!
Active References (Urls Extracted from the Document):
No URLs detected
Excluded Urls:
No URLs detected
Included Urls:

No URLs detected

 Detailed document analysis:

Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap tindakan cyberloafing Studi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Rejang Lebong Okka Adittio Putra* Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prof Dr Hazairin SH Bengkulu Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tik. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu 38115, Indonesia Email: okkaadittio.putra@gmail.com Dwindi Agustintia Program Studi Manajemen, STIE Wijaya Mulya Surakarta Jl. Kutai Raya, Sumber, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57138, Indonesia Email: mmdwinda@gmail.com Syafri Yanto Program Studi Perbankan Syariah, STIESNU Bengkulu Suka Rami, Kec. Selebar, Kota Bengkulu, Bengkulu 38216, Indonesia Email: syafri_yanto@stiesnu-bengkulu.ac.id *Penulis Korespondensi Submitted: Feb 11, 20xx; Reviewed: Feb 12, 20xx; Accepted: May 12, 20xx Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tanggung jawab otoritatif dengan pemenuhan jabatan sehubungan dengan cyberloafing di era Majelis Mekanikal Negara Pemerintahan Rejang Lebong dan seorang wakil yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pemenuhan pekerjaan merupakan reaksi pribadi seorang perwakilan terhadap keadaan kerja yang telah ditentukan. dengan mencapai hasil, memenuhi atau melampaui asumsi. Cyberloafing adalah cara berperilaku yang melibatkan web untuk kepentingan individu selama jam kerja untuk tujuan yang tidak penting untuk latihan kerja. Metode pengujian yang digunakan adalah prosedur pemeriksaan sewenang-wenang melalui Googleform. Instrumen estimasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah skala Likert dimana faktor Hierarchical Responsibility dan Occupation Fulfillment sebanyak 15 hal proklamasi dan Cyberloafing sebanyak 19 hal penjelasan. Hasil pemeriksaan informasi menggunakan uji relaps menunjukkan koefisien koneksi tanggung jawab sebesar -0,518 dan $p = 0,026$ ($p < 0,05$) sedangkan pemenuhan sebesar -0,822 dan $p = 0,016$ ($p < 0,05$). Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat besar antara tanggung jawab hierarki dan pemenuhan pekerjaan dengan cyberloafing. Semakin tinggi tanggung komitmen dan kepuasan, semakin rendah cyberloafing. Kata kunci: komitmen organisasi; kepuasan kerja; cyberloafing; aparatur sipil negara The influence of organizational commitment and job satisfaction against cyberloafing Apparatus Studies Rejang Lebong Regency State Civil Service Abstract: This exploration means to decide the connection between authoritative responsibility and occupation fulfillment in regards to cyberloafing in the age of Rejang Lebong Rule State Common Mechanical assembly and a representative who isn't content with the work the person in question is doing. Work fulfillment is a representative's personal reaction to a predetermined work circumstance. by accomplishing results, meeting or surpassing assumptions. Cyberloafing is the way of behaving of involving the web for individual interests during work hours for purposes inconsequential to work exercises. The testing method utilized was arbitrary inspecting procedure through Googleform. The estimating instrument utilized in this exploration is a Likert scale where the factors Hierarchical Responsibility and Occupation Fulfillment are 15 proclamation things and Cyberloafing is 19 explanation things. The consequences of information examination utilizing the relapse test showed that the responsibility connection coefficient was - .518 and $p = 0.026$ ($p < 0.05$) while fulfillment was - .822 and $p = 0.016$ ($p < 0.05$). These outcomes demonstrate that there is a huge negative connection between hierarchical responsibility and occupation fulfillment with

 **Plagiarism detected: 0,34%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> id: 1
cyberloafing. The higher the hierarchical responsibility and occupation fulfillment, the lower the cyberloafing.

Keyword: commitment organizational, job satisfactions, cyberloafing, state civil apparatus PENDAHULUAN Pegawai merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, dan di era 4.0 ini, mereka dituntut untuk terus mengembangkan pemikiran, pengetahuan, dan skillset mereka agar dapat menjadi kekuatan pendorong kemajuan bisnis. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu pegawai dalam mempertajam pemikiran kritis, memperluas wawasan teknologi, dan meningkatkan skillset yang relevan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai dituntut untuk bisa menguasai teknologi yang semakin berkembang secara terus menerus. Perkembangan teknologi yang semakin tidak bisa terbendung membuat penulis resah apakah teknologi digunakan dengan baik atau tidak sehingga bisa merusak jam kerja organisasi. Oetomo dalam (Wahyuni et al., 2020) menjelaskan

 **Plagiarism detected: 0,24%** <https://www.researchgate.net/publication/36787...> + 2 id: 2
bahwa pegawai dan pimpinan organisasi memanfaatkan komputer yang terkoneksi

internet saat mengerjakan tugas-tugasnya. Penggunaan internet jelas mempermudah pekerjaan pegawai baik menggunakan aplikasi atau sistem informasi lainnya. Selain itu penggunaan internet bertujuan untuk meningkatkan serta memperlancar aliran informasi yang menjadi jantung kehidupan organisasi. (Wagner et al.,

 **Plagiarism detected: 0,78%** <https://www.researchgate.net/publication/36787...> + 4 id: 3
2012) menyatakan bahwa perilaku cyberloafing pegawai dapat dilihat dari penggunaan akses internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata

51 menit per hari untuk cyberloafing.

Hasil penelitian menemukan bahwa pegawai membuang waktu kerja sekitar 20% hingga 24% untuk melakukan cyberloafing (Koay & Soh, 2018; Lim & Chen, 2012). Hal ini tentu tidak baik bagi kelangsungan hidup perusahaan kedepannya. Cyberloafing diartikan sebagai bentuk menjauhi pekerjaan dengan berinteraksi dengan web untuk menyibukkan diri (Sitorus, 2019). Sedangkan menurut Lim dalam (Hoffman et al., n.d.) cyberloafing adalah suatu gerakan yang dilakukan oleh pegawai untuk mengakses web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada jam kerja. atau sebaliknya menggunakan korespondensi melalui email pribadi dan selama jam kerja. Jaringan yang digunakan untuk melakukan cyberloafing harus dimungkinkan dengan menggunakan jaringan individu, bukan hanya inovasi kantor. Contoh besar dari tindakan cyberloafing seperti yang ditunjukkan oleh (Wu et al., 2018) adalah penggunaan email individu, perdagangan berbasis web, permainan, akses ke situs yang menyediakan artikel, acara atau gambar, dan hiburan seksual (Ugrin et al., 2008) Perilaku cyberloafing diperintahkan sebagai bentuk perilaku disiplin, terutama jika keterlibatan kantor untuk kepentingan pribadi jelas-jelas dilarang. Perwakilan memanfaatkan jam kerja mereka untuk kegiatan-kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, setidaknya untuk hal-hal yang mencari kesenangan pribadi. Hal ini kontraproduktif, terpecahnya konsentrasi perwakilan dan fiksasi antar karya serta perilaku cyberloafing menyebabkan rendahnya kualitas karya yang diciptakan, selanjutnya mempengaruhi evaluasi pameran dari perwakilan yang bersangkutan yang tentunya juga berdampak pada kemajuan perwakilan yang bersangkutan. Dampak lainnya adalah lambatnya penyelenggaraan administrasi publik, yang juga berdampak pada gambaran organisasi. Cyberloafing bisa dipengaruhi oleh banyak faktor (

 **Plagiarism detected: 0,34%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> id: 4

Doorn, 2011) menyebutkan tiga faktor yang memengaruhi cyberloafing yaitu organisasi, pekerjaan, dan kepribadian.

pernyataan van Doorn didukung oleh (Ozler et al., 2012) yang menyatakan bahwa terdapat

 **Plagiarism detected: 0,42%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> id: 5

tiga faktor yang memengaruhi cyberloafing yaitu organisasi, individu, dan situasional. Organisasi dan kepribadian individu menjadi faktor

kunci timbulnya perilaku cyberloafing. Ada temuan dari (O'Neill et al., 2014) yang menyatakan bahwa

 **Plagiarism detected: 0,21%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> id: 6

hubungan antara perilaku cyberloafing seseorang dengan kepribadian seseorang.

(Vitak et al.,

 **Plagiarism detected: 1,18%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 3 id: 7

2011) menemukan bahwa kebiasaan personal menjadi prediktor yang mampu memprediksi munculnya perilaku cyberloafing. Selain itu organisasi juga dapat memberikan andil memunculkan perilaku cyberloafing. Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan cyberloafing (Vitak et al., 2011

). Untuk menunjukkan kemungkinan kesenjangan atau perbedaan antara temuan penelitian yang berbeda mengenai topik yang sama, buatlah kajian pustaka. Pengakuan atas penelitian terdahulu sangat penting untuk mendukung gagasan dan argumentasi penulis. Masukkan hipotesis penelitian apabila diperlukan. Terdapat beberapa alasan atas perilaku cyberloafing yang dilakukan oleh karyawan, seperti tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, kurangnya keterikatan terhadap pekerjaan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan dilakukannya cyberloafing ini karyawan akan merasa pekerjaan yang dikerjakan lebih ringan dan membuat mereka lebih bahagia (Lim & Teo, 2005) Perilaku cyberloafing yang dilakukan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi, dimana perilaku ini akan memberikan dampak negatif bagi organisasi. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, perilaku cyberloafing ini menurunkan produktivitas organisasi dikarenakan waktu yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin sedikit akibat perilaku cyberloafing yang dilakukan (Weatherbee, 2010). Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk rasa memiliki dan rasa loyal pegawai terhadap

 **Plagiarism detected: 1,23%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 4 id: 8

organisasi. Komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya (Zayas-ortiz et al., 2015). Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi. Komitmen organisasi dapat menimbulkan perasaan ingin, perlu, atau harus berada dalam suatu organisasi (Wang

et al., 2013 ; Zayas-ortiz

 **Plagiarism detected: 0,73%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> id: 9

et al., 2015). Menurut (Meyer & Allen, 1985) komitmen organisasi adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada

di organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan. (Simarmata et al., 2017). Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Respatiningsih & Sudirjo, 2015),

 **Plagiarism detected: 0,26%** <https://core.ac.uk/download/pdf/290081203.pdf...> + 4 id: 10

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pegawai mengungkapkan ketidakpuasan dalam berbagai cara. Sebagai contoh, daripada berhenti bekerja, pegawai dapat mengeluh, mencuri harta benda organisasi, atau mereka menghindari beberapa tanggung jawab pekerjaan mereka (Ulum, 2016). Kerangka Pikir

 **Plagiarism detected: 0,39%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 13 id: 11

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi dengan cyberloafing pada

Aparatur sipil negara kabupaten Rejang Lebong generasi x kelahiran 1980 sampai dengan 1995. Berdasarkan pengaruh yang signifikan, maka penelitian ini menghipotesiskan bahwa: H1: Komitmen organisasi berdampak negative terhadap cyberloafing. H2: Kepuasan kerja berdampak negative terhadap cyberloafing Cyberloafing (Y) Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Gambar 1. Model penelitian Sumber: Pengembangan hipotesis riset (2024) METODE Penelitian kuantitatif ini menganalisis data dengan melihat korelasi antar variabel melalui program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 for Windows. Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa respon pegawai ASN kabupaten Rejang Lebong, yang lahir dari tahun 1980 sampai 1995, atas pengisian kuesioner daring melalui Google forms. Tes diambil dengan menggunakan strategi pemeriksaan tidak teratur. Cara ini diambil dengan pertimbangan kenyamanan (Noor, 2011). Ukuran contoh tersebut mendorong pernyataan (Hair et al, 2010) bahwa jumlah tes sebagai responden harus disesuaikan dengan jumlah penanda yang digunakan dalam jajak pendapat, dengan menerima $n \times 5$ hingga $n \times 10$ (penunjuk). Banyaknya penanda yang digunakan untuk mengukur 4 faktor dalam pemeriksaan ini adalah 19 hal, sehingga jumlah responden yang menggunakan 39 hal artikulasi digandakan 5 setara dengan 195 responden, dimana jumlahnya tergantung pada orientasi, kedewasaan, pendidikan terakhir, status usaha, dan lama kerja, diperkenalkan pada Tabel 1. Tabel 1. Karakteristik Responden Karakteristik Deskripsi Total Persentase Jenis kelamin Pria 110 56,41% Wanita 85 43,59% Umur 29-31 45 23,08% 33-37 72 36,92% 37-40 53 27,18% 41-44 25 12,82% Pendidikan Diploma 13 6,67% Sarjana (S1) 152 77,95% Magister (S2) 25 12,82% Doktor (S3) 5 2,56% Status Pekerjaan Pegawai Negeri 169 86,67% PPPK 26 13,33% Lama bekerja Kurang dari 1 tahun 10 5,13% Dari 1 sampai 3 tahun 23 11,80% Dari 3 sampai 5 tahun 86 44,10% Dari 5 sampai 8 tahun 26 13,33% Melebihi 8 tahun 50 25,64% Sumber : Pengumpulan data googleform 2024 Untuk mengukur komitmen organisasi, kepuasan dan cyberloafing sebagai variabel penelitian, maka digunakanlah skala Likert untuk menyatakan pilihan 1 untuk respon sangat tidak setuju sampai 5 untuk respon sangat setuju atas indikator, seperti yang disyaratkan (Sugiyono, 2012). Selengkapnya, indikator yang dimaksud dan sumbernya tersaji pada Tabel 2. Tabel 2. Kajian Literatur No Variabel Dimensi Indikator Sumber 1. Cyberloafing (Y) Browsing Activity 1. Saya mengakses situs konten dewasa saat jam kerja (Lim & Chen, 2012) 2. Saya bermain game online saat jam kerja 3. Saya sering mengelola web pribadi saat jam kerja 4. Saya mengakses situs berita online saat jam kerja 5. Saya mengakses situs belanja online saat jam kerja 6. Saya sering mengakses judi online saat jam kerja Emailing Activity 1. Saya sering menerima email/whatsapp saat jam kerja yang tidak perlu 2. Saya sering mengirim email/whatsapp saat jam kerja yang tidak perlu 3. Saya sering memeriksa email/whatsapp saat jam kerja yang tidak perlu 2. Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan terhadap pendapatan 1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Robbins & Judge, 2018) 2. Tunjangan yang saya terima sudah memuaskan 3. Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki Kepuasan terhadap pekerjaan 1. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya buat 2. Saya diberikan kesempatan untuk belajar mengerjakan tugas 3. Tugas yang saya kerjakan menarik Kepuasan terhadap peluang promosi 1. Kesempatan promosi terbuka untuk para pegawai sesuai dengan prestasinya 2. Saya mempunyai peluang sama dengan rekan kerja dalam proses promosi 3. Organisasi sudah adil dalam proses promosi Kepuasan dengan atasan 1. Atasan memberikan pujian atas kinerja yang saya kerjakan 2. Atasan memberi saya kesempatan untuk menyampaikan ide 3. Atasan bersifat ramah kepada saya Kepuasan terhadap rekan kerja 1. Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja 2. Saya memiliki rekan kerja yang ramah 3. Saya sering bersosialisasi dengan rekan kerja 3. Komitmen Organisasi (X1) Affective commitment 1. Saya akan sangat bahagia menjalani karir saya dengan organisasi

ini. (Meyer & Allen, 1985) 2. Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini. 3. Saya merasakan bahwa permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri. 4. Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini. 5. Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Continuance commitment 1. Salah satu konsekuensi negatif meninggalkan organisasi ini adalah jarang adanya alternatif-alternatif lain tersedia 2. Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, meskipun saya menginginkannya. 3. Terlalu banyak hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saya sekarang. 4. Saya merasakan terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi 5. Sekarang ini, tetap berada dalam organisasi ini merupakan sesuatu yang saya perlukan dan inginkan Normative commitment 1. Organisasi ini berhak mendapatkan kesetiaan saya 2. saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang 3. Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya saat ini karena saya merasa memiliki kewajiban terhadap orang-orang di dalamnya. 4. Meskipun saya ada kesempatan, saya tidak merasakan adanya suatu kebenaran untuk meninggalkan organisasi ini. 5. Saya sangat berutang budi pada organisasi saya

Sumber : Kajian Literatur Dalam penelitian ini, uji realibilitas dan validitas diuji dengan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 for Windows. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik serta regresi untuk melihat hasil perbandingan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap cyberloafing. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Uji reliabilitas Pengujian ini dapat melihat stabilitas kuesioner yang ada dalam variabel kuesioner, variabel dianggap reliabel jika respon seseorang selalu teguh secara terus menerus (Ghozali, 2014). Tabel 3 menunjukkan hasil tes reliabel. Tabel 3. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha N of Items .947 39 Sumber: data diolah 2024 Dapat dilihat pada tabel 3 Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,947. Hal ini berarti pengujian reliabel sudah dianggap sah dikarenakan nilai koefisien Cronbach's Alpha 0,70. Uji Validitas Pengujian ini dapat melihat sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner akan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu memperoleh hasil yang dari perhitungan. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka



Plagiarism detected: **0,42%** <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/...>

id: **12**

pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2014). Tabel 2. Uji Validitas R hitung R tabel

keterangan Y1 .699 .167 Valid Y2 .827 .167 Valid Y3 .843 .167 Valid Y4 .961 .167 Valid Y5 1.006 .167 Valid Y6 1.095 .167 Valid Y7 1.173 .167 Valid Y8 1.006 .167 Valid Y9 .961 .167 Valid X1.1 1.186 .167 Valid X1.2 1.015 .167 Valid X1.3 .965 .167 Valid X1.4 .794 .167 Valid X1.5 .826 .167 Valid X1.6 .896 .167 Valid X1.7 .887 .167 Valid X1.8 .917 .167 Valid X1.9 .806 .167 Valid X1.10 .954 .167 Valid X1.11 1.108 .167 Valid X1.12 1.173 .167 Valid X1.13 1.032 .167 Valid X1.14 .965 .167 Valid X1.15 .794 .167 Valid X2.1 1.173 .167 Valid X2.2 1.006 .167 Valid X2.3 .961 .167 Valid X2.4 .793 .167 Valid X2.5 .817 .167 Valid X2.6 .888 .167 Valid X2.7 .884 .167 Valid X2.8 .901 .167 Valid X2.9 .810 .167 Valid X2.10 .961 .167 Valid X2.11 1.097 .167 Valid X2.12 1.173 .167 Valid X2.13 1.006 .167 Valid X2.14 .961 .167 Valid X2.15 .793 .167 Valid Sumber: data diolah 2024 Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Gambar 2 mempunyai arti suatu kerangka regresi distribusinya normal. Hal ini bisa dilihat dari titik yang mengikuti garis diagonal. Jika titik menyebar terlalu jauh dari garis diagonal maka bisa diartikan bahwa terjadi data yang tidak normal. Sumber : Data diolah 2024 Gambar 2. Uji Normalitas Uji Heteroskedastisitas Gambar 3 membuktikan tidak adanya heteroskedastisitas. Hal ini bisa dilihat dari titik yang berada di dalam kotak berjauhan dan kemudian menyempit. Titik juga tersebar dibawah angka 0. Sumber : Data diolah 2024 Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Analisis Regresi Linier Berganda Pengujian regresi bisa dilihat pada tabel 5.: Tabel 5. Hasil Uji



Plagiarism detected: **0,39%** <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/articl...> + 9

id: **13**

resources! Regresi Linier Berganda Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta

(Constant) 6.686 1.499 4.461 .000 Komitmen Organisasi -.010 .151 -.518 -1.068 .026 Kepuasan Kerja -.483 .152 -.822 -3.182 .016 a. Dependent Variable: cyberloafing Sumber: data diolah 2024 Dari tabel 5. Bisa terlihat signifikansi variabel x1 dan x2 0,05 dengan nilai negatif. Hal ini berarti hipotesis bisa diterima. Uji Hipotesis Pengujian hipotesis parsial dilakukan secara terpisah atau secara satu satu (Sekaran & Bougie, 2016) margin of error (Tingkat kesalahan) pada pengujian parsial ini sebesar 5% (0,05). Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Variabel Nilai Standar Keterangan Trust 0.026 0.05 Diterima Service Quality 0.016 0.05 Diterima Sumber: data diolah 2024 Koefisien Determinasi Pengujian (R²) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel x bisa mempengaruhi variabel y (Sugiyono, 2012) Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Model Summary R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate .634a .402 .392 1.927 Sumber: data diolah 2024 Tabel 7. Menjelaskan nilai dari Adjusted R Square adalah 0,392. Maka dapat menunjukkan pengaruh variabel x terhadap y sebesar 39,2% secara bersamaan. Pembahasan Pengujian hipotesis pertama memperlihatkan komitmen organisasi mempengaruhi cyberloafing secara negatif terhadap cyberloafing. Hal ini mengindikasikan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkecil Tindakan cyberloafing pada jam kerja. Hal ini sejalan dengan

penelitian (Wang et al., 2013; Zayas-ortiz et al., 2015). Pengujian hipotesis kedua menunjukkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi cyberloafing dengan nilai negatif. Dari sini dapat dijelaskan bahwa jika seorang karyawan yang sudah puas dengan pekerjaan, pegawai akan semakin mengurangi tingkat cyberloafingnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rego, 2014; Respatiningsih & Sudirjo, 2015; Simarmata et al., 2017) **SIMPULAN DAN SARAN** Simpulan Penelitian ini bermaksud untuk membuktikan (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap cyberloafing, dan (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap cyberloafing. Hasil penelitian didapatkan hasil (1) komitmen organisasi mempengaruhi cyberloafing secara negatif terhadap cyberloafing. dan (2) menunjukkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi cyberloafing dengan nilai negatif. hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh negatif terhadap cyberloafing. jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai sudah bagus maka Tindakan cyberloafing akan semakin menurun begitu sebaliknya. Jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja rendah maka Tindakan cyberloafing akan menjadi tinggi. Saran Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan supaya perusahaan harus mensurvey apakah komitmen organisasi pegawai sudah baik atau belum. Jika belum organisasi harus bisa membuat pegawai menjadi lebih berkomitmen dengan menumbuhkan rasa percaya dan loyal kepada pegawai. Begitupun dengan kepuasan kerja, organisasi harus bisa membuat pegawainya lebih sejatera dengan memberikan beasiswa lanjut Pendidikan, memberikan tunjangan yang layak bagi pegawai. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti bisa menambah variabel lain seperti kompensasi, rewards, dan punishment. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan karyawan generasi Z sebagai objek penelitiannya dengan model yang sudah mengadopsi beberapa tambahan variabel penelitian yang diusulkan tersebut. **REFERENSI**

 **Plagiarism detected: 0,39%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 6 id: 14

resources!
Doorn, C. N. Van. (2011). Cyberloafing : A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. August.

Ghozali, I. (2014). Emiliana Sri Pujiarti Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNTAG Semarang. Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS), 31. Hair et al. (2010). Multivariate Data Analysis Seventh Edition. New Jersey : Pearson. Hoffman, B. J., Shoss, M. K., & Wegman, L. A. (n.d.). The Cambridge handbook of the changing nature of work. Koay, K. Y., &

 **Plagiarism detected: 2,3%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 38 id: 15

resources!
Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? Human Resource Management International Digest, 26(7), 4-6. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107> Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? Behaviour and Information Technology, 31(4), 343-353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054> Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. Information and Management, 42(8), 1081-1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1985). Multiple tachykinin receptors. Trends in Neurosciences, 8(C), 183-185. [https://doi.org/10.1016/0166-2236\(85\)90073-6](https://doi.org/10.1016/0166-2236(85)90073-6) Noor, J. (2011). Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta : Kencana.

 **Plagiarism detected: 1,62%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 21 id: 16

resources!
O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. Computers in Human Behavior, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015> Ozler, D. E., Polat, G., Journal, I., & Studies, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. International Journal of EBusiness and EGovernment Studies, 4(2), 1-15.

Rego, A. M. M. do. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaa Agung dan Kejaksaa Distrik Dili. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 3.10, 10(3), 599-613. Respatiningsih, I., &

 **Plagiarism detected: 0,68%** <https://www.researchgate.net/publication/36787...> + 2 id: 17

resources!
Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 4(3

), 2302-2752. file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf Riris Rotua Sitorus, Hartanti Nugrahaningsih, Ari Soeti Yani, G. U. G. (

 **Plagiarism detected: 0,39%** <https://www.researchgate.net/publication/36787...> + 3 id: 18

resources!
2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (Sop

). 7(2), 18-33. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior (Fourteenth Edition). In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004> Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). International

Standard Classification of Occupations (ISCO). Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research, 3336–3336. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084 Simarmata, N., Astiti, D. P., & Budisetyani, I. G. A. P. W. (2017).

 **Plagiarism detected: 0,31%** https://www.academia.edu/37743092/Jurnal_P... + 2 id: 19
resources!

Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Karyawan. Jurnal Spirits, 4(2), 1. <https://doi.org/10.30738/spirits.v4i2.1101> Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.

 **Plagiarism detected: 2,69%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 29 id: 20
resources!

Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior And The Impact Of Deterrence Measures. Review of Business Information Systems (RBIS), 12(1), 75–88. <https://doi.org/10.19030/rbis.v12i1.4399> Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. Computers in Human Behavior, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002> Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K. G., & Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. Journal of Applied Psychology, 97(5), 1068–1076. <https://doi.org/10.1037/a0027557>

Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (

 **Plagiarism detected: 0,26%** <https://www.researchgate.net/publication/36787...> + 3 id: 21
resources!

2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi. 13(02), 1–6.

 **Plagiarism detected: 0,68%** https://shsfeapi1.pdc-gate2.com/get_doc.php?... id: 22

Wang, J., Tian, J., & Shen, Z. (2013). The effects and moderators of cyber-loafing controls: An empirical study of Chinese public servants. Information Technology and Management, 14(4), 269–282.

 **Plagiarism detected: 1,73%** [http://digilib.unila.ac.id/61263/3/SKRIPSI TANP...](http://digilib.unila.ac.id/61263/3/SKRIPSI_TANP...) + 17 id: 23
resources!

<https://doi.org/10.1007/s10799-013-0164-y> Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. Human Resource Management Review, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012> Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student Cyberloafing in and out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 21(3), 199–204.

 **Plagiarism detected: 1,12%** <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/a...> + 6 id: 24
resources!

<https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397> Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. International Journal of Sociology and Social Policy, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>

Halaman ini sengaja dikosongkan

Disclaimer:

This report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!

Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis. Please follow the guidelines:
[Assessment recommendations](#)

Plagiarism Detector - Your right to know the authenticity! ☐ SkyLine LLC