

NILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
KANTOR KECAMATAN CAMBA,
KABUPATEN MAROS**

SKRIPSI



FITRIANI
105721107118

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR	LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Tgl. Terima	16/08/2022
Nomor Surat	
Jumlah	
Harga	1 Exp
Nomor	Sumbangan Alumni
No. Klasifikasi	P/04381/Man/22CD
	PT
	P

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2022

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

**PENGARUH PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN	
Tgl. Terima	18 / 08 / 2022
Nomor Surat	-
Jumlah exp.	1 exp
Harga	Sumbangan Alumni
Nomor Gudak	-
No. Klasifikasi	R / 0418 / MAN / 2020
	DAN
	P

DANANG ADI NUGROHO
105721146318

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN DAN
PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

DANANG ADI NUGROHO

105721146318

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Doa dan Usaha”

لِّلّٰهِمَّ يَسِّرْ وَلَا تُعَسِّرْ

“Ya Allah permudahlah urusanku jangan Engkau persulit.”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas Ridhonya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terslesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk bapak Lasiman dan ibu Suratmi yang merupakan kedua orang tua yang hebat yang telah mendoakan, membimbing, mendidik, menjaga memberikan seluruh kasih sayang serta semangat juga dorongan dan pengorbanannya yang dilakukan sampai sejauh ini hingga penulis bisa berdiri samapai titik saat ini. Terimakasih.

PESAN DAN KESAN

PESAN:

“Lakukan yang terbaik hasil akhir Tuhan yang menentukan”

KESAN :

“Banyak hal baru yang saya temui mulai dari teman, dosen, ilmu, lingkungan dan suasana yang mungkin belum pernah saya temui. Semoga ini jadi kisah klasik untuk masa depan.

Terimakasih hal baik, panjang umur untuk hal baik.

Sekian.”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan pembangunan Daerah Kota Makassar."

Nama Mahasiswa : **Danang Adi Nugrono**

No. Stambuk/ NIM : 105721146318

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 06 Juli 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Dzulhijjah 1443 H
06 Juli 2022 M

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si.
NIDN: 0902116603

Dr. Syarifuddin Sulaiman, SE., M.Si.
NIDN: 0921058702

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Andi Jaman, SE., M.Si
NBM: 651 507

Muh. Nur R., SE., MM.
NBM: 1085 576



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Danang Adi Nugroho, NIM:105721146318 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0017/SK-Y/61201/091004/2022, Pada tanggal 06 Dzulhijjah 1443 H / 06 Juli 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar, 06 Dzulhijjah 1443 H
06 Juli 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jaman., SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE.,M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jaman., SE., M.Si (.....)
2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., MM (.....)
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, SE.,M.Si (.....)
4. Agusdiwana Suarni, SE.,M.ACC (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jaman, SE.,M.Si
NBM. 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Danang Adi Nugroho**
Stambuk : 105721146318
Jurusan : **Manajemen**
Dengan judul : "Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan pembangunan Daerah Kota Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Tim Penguji Adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 06 Dzulhijjah 1443 H
06 Juli 2022 M

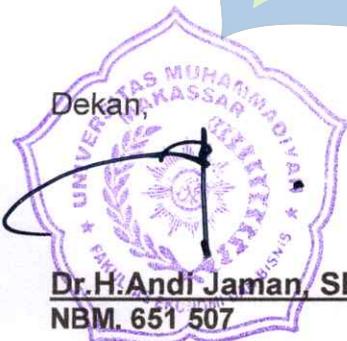
Yang Membuat Pernyataan



Danang Adi Nugroho
NIM. 105721146318

Diketahui Oleh:

Dekan,



Dr. H. Andi Jaman, SE., M.Si
NBM. 651 507

Ketua Program Studi Manajemen



Muh Nur R., SE., MM.
NBM. 1085 576

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Danang Adi Nugroho
NIM : 105721146318
Program Studi: Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan pembangunan Daerah Kota Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 06 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Danang Adi Nugroho
NIM: 105721146318

ABSTRAK

Danang Adi Nugroho, 2022. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Andi Jam'an Dan Pembimbing II Syarifuddin Sulaiman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Variabel (X) yaitu perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yaitu kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kota Makassar. Hal ini diperoleh dari nilai uji T. Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel perilaku *cyberloafing* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 0.874 < t_{tabel} 1.662$ dan nilai signifikan $= 0.385 > 0.05$.

Kata Kunci : Perilaku *Cyberloafing* dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Danang Adi Nugroho, 2022. The Effect of Cyberloafing Behavior on Employee Performance at the Makassar City Regional Development Planning Agency. Thesis of Management Studies Program, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Andi Jam'an and Supervisor II Syarifuddin Sulaiman

This study aims to determine the effect of cyberloafing behavior on employee performance at the Makassar City Regional Planning and Development Agency. The type of research used in this research is quantitative with a sample of 89 respondents. Data collection techniques using a questionnaire technique. The data analysis technique used a simple linear regression test.

The results showed that the variable (X) namely cyberloafing behavior had no significant effect on the variable (Y), namely the performance of employees at the Makassar City Human Resources Planning Agency. This is obtained from the value of the T test. Based on the results of the T test that has been carried out on the cyberloafing behavior variable (X) on employee performance (Y), the t_{count} is $0.874 < t_{table} 1.662$ and the significant value = $0.385 > 0.05$.

Keywords: Cyberloafing Behavior and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallaahu Alaihi Wassalaam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Lasiman dan Ibunda Suratmi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, SE., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada pimpinan dan staf Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Terkhususnya Manajemen 18 L dan HR18D yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih juga kepada sahabat dan teman untuk semua cerita yang kita lewati selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan dan juga senantiasa kebersamai dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 06 Juli 2022

Penulis

Danang Adi Nugroho

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II Tinjauan Pustaka	11
A. Landasan Teori	11
1. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	11
a. Definisi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	11

b. Aspek-aspek Perilaku <i>Cyberloafing</i>	13
c. Faktor-faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i>	14
d. Indikator Perilaku <i>Cyberloafing</i>	15
e. Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i>	16
2. Kinerja	17
a. Definisi Kinerja	17
b. Faktor-faktor Kinerja	19
c. Indikator Kinerja	19
d. Langkah-langkah Kinerja	20
B. Tinjauan Empiris	21
C. Kerangka Konsep	26
D. Hipotesis	27
BAB III Metode Penelitian	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Fokus Penelitian	28
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
D. Sumber Data	29
E. Populasi dan Sampel	29
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Definisi Operasional Variabel	32
H. Metode Analisi Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
B. Hasil Penelitian	72
C. Pembahasan	82

BAB V PENUTUP 85

 A. Kesimpulan 85

 B. Saran 84

DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN 90

BIOGRAFI PENULIS

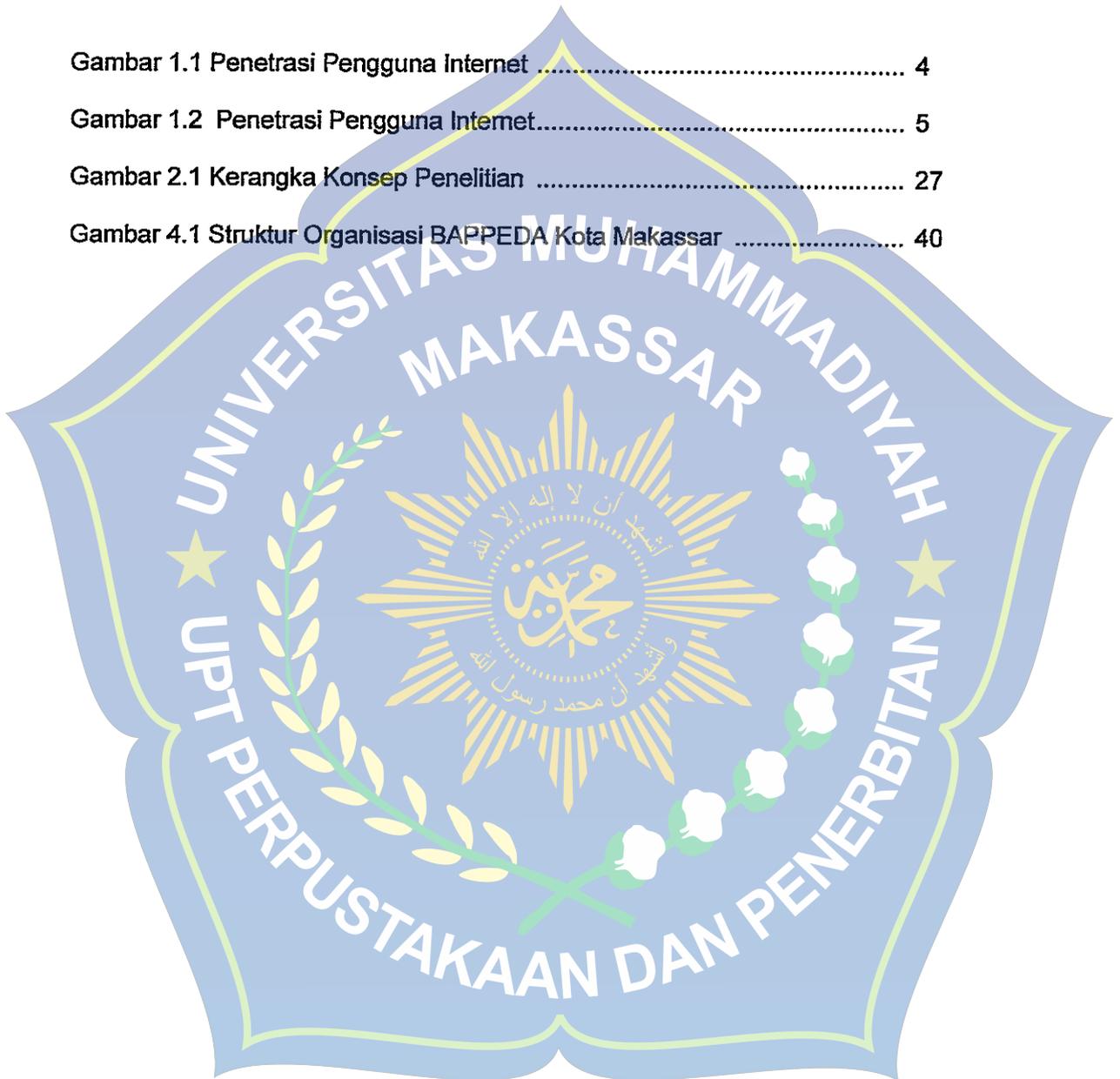


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	74
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X)	76
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y)	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel (X)	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel (Y)	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi R^2	81
Tabel 4.11 Hasil Uji T	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Penetrasi Pengguna Internet	4
Gambar 1.2 Penetrasi Pengguna Internet.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BAPPEDA Kota Makassar	40



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Responden	95
Lampiran 3 Output SPSS	100
Lampiran 4 R-Tabel dan T-Tabel	109
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	111
Lampiran 6 Dokumentasi	113
Lampiran 7 Hasil Turnitin	114



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi di dalam kehidupan dimulai dari proses sederhana dalam kehidupan sehari-hari sampai pada tingkat pemenuhan kepuasan sebagai individu dan makhluk sosial. Dari masa ke masa keamajuan teknologi terus berkembang pesat, mulai dari era teknologi pertanian, era teknologi industri, era teknologi informasi, dan era teknologi komunikasi dan informasi. Perkembangan teknologi ini membawa berbagai dampak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, setiap individu tertarik untuk menggunakan dan memanfaatkan setiap perkembangan ini (Danuri, 2019).

Perkembangan teknologi sekarang ini telah melebihi apa yang dipikirkan oleh banyak orang, terlebih teknologi informasi khususnya internet. Internet telah berubah cara organisasi meningkatkan akses dan distribusi informasi. Internet telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang. Teknologi dan internet dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional perusahaan seperti penyampaian informasi lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih *up to date*. Dengan adanya internet, memungkinkan organisasi atau perusahaan dapat menurunkan beban perusahaan, mengurangi waktu pembuatan produk, dan pelayanan servis yang lebih efisien dikarenakan banyak perusahaan yang melakukan pelayanan produk maupun pelayanan terhadap konsumen melalui internet. Oleh Sharma dan Gupta dalam (Oktapiansyah, 2018) Perkembangan teknologi saat ini, informasi dan komunikasi yang semakin canggih dibarengi

dengan kebutuhan akan informasi yang semakin cepat menjadikan teknologi dan internet berperan sangat penting untuk menunjang sekaligus mempermudah pekerjaan. Kemudahan akses internet dapat menambah wawasan dan keterampilan karyawan guna mendukung pekerjaan, pengembangan diri untuk mendukung kemajuan karirnya kelak. Sebagai contoh banyak forum atau *website* yang menawarkan kursus singkat, gratis atau berbayar dengan biaya terjangkau, serta dipandu oleh tutor yang kompeten dibidangnya. Bahkan ada beberapa kursus yang tahap keahliannya berjenjang hingga memberikan sertifikat kelulusan sebagai bukti kompetensi setelah melewati ujian.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih pada saat ini dapat membantu karyawan pada perusahaan untuk lebih cepat mengakses dan mengolah data. Namun sayangnya tidak semua karyawan dapat memanfaatkan fasilitas akses internet untuk hal-hal positif seperti pada contoh diatas, beberapa karyawan justru mengakses internet di jam kerja hanya untuk kesenangan dan keuntungan pribadinya. Fenomena ini dikenal dengan istilah *cyberloafing*, perilaku *cyberloafing* meliputi: membuka *website* untuk kesenangan pribadi (melihat berita politik, ekonomi, olahraga, hiburan, mengunduh video, lagu, atau film), streaming acara TV atau radio, *trading online*, *game online*, belanja *online*, komik *online*, kencan *online*, mengakses atau *chatting* di media sosial (*Facebook, Instagram, Twitter, Whats App*), membuka, membaca atau mengirim *email* pribadi atau kantor untuk urusan pribadi bahkan membuka situs-situs pornografi (Sofyanty & Supriyadi, 2021). Sementara itu terdapat dampak negatif juga bagi perusahaan, yaitu karyawan dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas

perusahaan. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, perilaku inilah yang disebut dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka biasa menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja sedang berlangsung untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Oleh Lim dalam (Oktapiansyah, 2018).

Internet dalam era kebiasaan baru berjalan seiringan dengan lajunya kehidupan saat ini. Internet merupakan salah satu pusat informasi yang bisa diakses diberbagai tempat. Internet menjadi salah satu kebutuhan dasar masyarakat Indonesia saat ini khususnya para pebisnis, pegawai, mahasiswa maupun seorang siswa, dikarenakan sebagian aktivitasnya masih dilakukan secara virtual. Dalam dunia kerja, internet memberikan dampak positif guna membantu produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa dimanfaatkan para pegawai untuk melakukan perilaku yang tidak berkaitan dengan *job desk*. hal tersebut biasanya disebut perilaku *cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai dalam penggunaan internet selama jam kantor dan aktivitas tersebut tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Muhtarom et al., 2021).

Menurut Ramayah dalam (Christiana & Kristanto, 2020) setidaknya ada beberapa jenis aktivitas terkait *cyberloafing* yang meliputi: *Personal communications*, *Access to personal information*, *Personal downloads*, dan *Personal e-commerce*. Keempat hal inilah yang menjadi aktivitas utama dari praktik *cyberloafing*. Contoh dari *personal communications* ialah pesan

pribadi melalui *whatsapp*, *snapchat*, *telegram*, *line*, dan lain sebagainya. *Access to personal information* misalnya dengan melakukan *googling* untuk informasi yang diinginkan. *Personal downloads* dilakukan dengan mengunduh data-data dari internet berupa dokumen, video, atau lagu. Sedangkan *personal e-commerce* terkait transaksi jual-beli, misalnya melalui situs jual beli *online*.

Sebagai alat yang diakui kehandalannya internet juga berada dalam dua sisi, pada satu sisi menjadi karyawan dalam meningkatkan kinerja, berinteraksi dengan teman, menciptakan inspirasi dan kreativitas pegawai serta membantu pegawai untuk mempelajari banyak hal sementara pada sisi yang lain yaitu munculnya perilaku prokrastinasi kerja pada pegawai yang dapat mengganggu produktivitas kerja pegawai, serta mengembangkan bentuk perilaku menyimpang pada lingkungan kerja, yang salah satunya adalah prokrastinasi kerja karena aktivitas mengakses internet pada jam yang bukan untuk kepentingan pekerjaan itu sendiri dan tentunya berimbas pada hasil kerja (Mirza et al, 2019).

Gambar 1.1 : Penetrasi Pengguna Internet



Sumber : APJII, 2020

Gambar 1 di atas menunjukkan tentang pengguna internet di Indonesia dari tahun 2018 sampai 2019 yang meningkat. Untuk melengkapi data di atas, peneliti menemukan data menarik dari hasil survei nasional penetrasi pengguna internet APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Web Indonesia) yang dikutip sebagai Gambar 2. Di bawah Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mengumumkan dalam jumpa pers daring bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia hingga kuartal II tahun ini naik menjadi 73,7 persen dari populasi atau setara 196,7 juta pengguna. Hampir tembus 200 juta pengguna dari populasi RI yang 266,9 juta menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Menurut Jamal, survei ini menggambarkan kenaikan jumlah pengguna internet Indonesia sebesar 8,9 persen atau setara 25,5 juta dibandingkan 2018 silam (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2020).

Gambar 1.2 : Penetrasi Pengguna Internet



Sumber : APJII, 2020

Jika dikaitkan dengan situasi yang berkembang di dalam lingkungan perusahaan, maka tidak mungkin bila perusahaan tidak mengijinkan

karyawannya untuk menggunakan fasilitas internet. Internet menjadi bagian integral bagi perusahaan untuk menjalankan bisnisnya. Teknologi dan *web* dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, seperti penyampaian dan penerimaan informasi lebih cepat. Dengan adanya fasilitas *web*, perusahaan diharapkan mampu memberikan pelayanan servis yang lebih efisien, karena dengan internet perusahaan dapat berinteraksi dengan pelanggannya dengan sangat cepat. Namun, disisi lain dari penggunaan fasilitas internet untuk perusahaan, memiliki sisi negatif, yaitu ketika karyawan menggunakan fasilitas internet di luar pekerjaannya pada saat bekerja. Akses internet di lingkungan kerja bukanlah sesuatu yang asing di masa sekarang ini, hal ini disebabkan karena internet adalah salah satu alat penting di lingkungan kerja, yang digunakan untuk mengakses informasi dalam waktu singkat dan juga dianggap sebagai bagian penting dalam berkomunikasi. Seiring dengan perkembangan suatu perusahaan, perusahaan menggunakan fasilitas internet, yang dimanfaatkan untuk sarana berkomunikasi dan bekerja di kalangan karyawan. Namun yang menarik adalah karyawan juga dapat menggunakan fasilitas internet untuk keperluan di luar pekerjaan (Monica & Maharani, 2020).

Menurut Mangkunegara dalam (Athar, 2020) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Manullang dalam (Anuraga et al, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Istiningsih dalam (Marpaung & Juniasih, 2020) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan

standar kerja yang telah ditentukan.

Di setiap perusahaan pasti memiliki sistem penilaian kinerja karyawan dengan caranya sendiri. Selain itu menurut Brown dalam (Permana, 2021) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan dalam menilai kinerja: 1) Sejahter mana proses atau hasil kerja mendekati suatu kesempurnaan dalam jangka waktu baik sesuai cara ideal atau pemenuhan tujuan pekerjaan; 2) Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti nilai uang, jumlah unit, atau penyelesaian suatu siklus kegiatan; 3) Sejahter mana suatu kegiatan selesai, atau hasil yang diproduksi, pada saat awal diinginkan dalam arti memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan; 4) Tingkatan efektifitas dimana penggunaan sumber daya organisasi misalnya, manusia, moneter, teknologi, material dimaksimalkan untuk mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap penggunaan sumber daya; 5) Sejahter mana seseorang dapat melakukan fungsi pekerjaan yang baik tanpa harus mendapat bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi dari pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan; dan 6) Sejahter mana seorang mempromosikan perasaan harga diri, *goodwill*, dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

Penilaian terhadap kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif Mathis & Jackson dalam (Halim, 2021).

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang menggunakan akses internet instansi untuk melakukan perilaku *cyberloafing* untuk membuka *youtube*, *facebook*, *instagram*, dan *chatting room WA* pada saat jam kerja sedang berlangsung dengan kepentingan pribadi. Hal tersebut juga dapat menjadikan Pegawai lalai dalam menjalankan kewajiban pekerjaannya. Sebagai contoh, pegawai mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan organisasi melainkan untuk menghindari tugas, menghilangkan kebosanan. Maka, perilaku tersebut disebut dengan perilaku *cyberloafing*. Masih kurangnya disiplin kerja dan pengawasan pegawai terhadap perilaku *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kesadaran dan pengendalian diri para pegawai juga perlu ditingkatkan tentang potensi apa yang mereka lakukan akan menjadikan itu sebagai alasan tertunda atau terundurinya tugas yang harus pegawai selesaikan. Dari hasil pengamatan awal dilapangan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Makassar masih ada beberapa pegawai masih melakukan *cyberloafing*.

Berdasarkan penjelasan di atas perilaku *cyberloafing* yang di lakukan oleh beberapa karyawan di suatu perusahaan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu, Apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian yaitu, Untuk mengkaji pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dalam memberikan motivasi kepada Pegawai yang mempunyai tindakan *cyberloafing*, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu mengatasi pegawai yang mempunyai masalah tersebut. Dan bisa lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi teman-teman akademisi dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi peneliti lain lain.



BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Landasan Teori

1. Perilaku *Cyberloafing*

a. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim dalam (Khoirunnisa & Merdiana, 2019) *Cyberloafing* adalah perbuatan dimana karyawan dengan sengaja menggunakan akses internet di kantornya untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya selama jam kerja kantor. Sementara menurut Block dalam (Astri & Zahreni, 2018) perilaku *cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Internet dalam era kebiasaan baru berjalan seiringan dengan lajunya kehidupan saat ini. Internet merupakan salah satu pusat informasi yang bisa diakses diberbagai tempat. Internet menjadi salah satu kebutuhan dasar masyarakat Indonesia saat ini khususnya para pebisnis, pegawai, mahasiswa maupun seorang siswa, dikarenakan sebagian aktivitasnya masih dilakukan secara virtual. Dalam dunia kerja, internet memberikan dampak positif guna membantu produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa dimanfaatkan para pegawai untuk melakukan perilaku yang tidak berkaitan dengan *job desk*. hal tersebut biasanya disebut perilaku *cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai dalam penggunaan internet selama jam kantor dan aktivitas tersebut tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Muhtarom et al., 2021).

Penyediaan internet di perusahaan atau organisasi sering kali disalahgunakan oleh karyawan untuk kepentingan-kepentingan lainnya seperti menerima *email* pribadi, melakukan belanja *online*, membuka situs-situs berita, bahkan membuka situs dewasa Hawley dalam (Husna et al., 2020). Karyawan menggunakan komputer perusahaan yang telah memiliki jaringan internet untuk melakukan *cyberloafing* seakan-akan sedang mengerjakan pekerjaannya Askew et al dalam (Husna et al., 2020).

Beragam istilah dan definisi yang digunakan untuk penggunaan internet pribadi yaitu *non-work related computing*, *cyberloafing*, *cyberslacking*, *cyberbludging*, *on-line loafing*, *internet deviance*, *problematic internet use*, *personel web usage at work*, *internet dependency*, *internet abuse*, *internet addiction* dan *internet addiction disorder* Kim & Bryne dalam (Safitri, 2020). Sementara itu menurut Henle & Blanchard dalam (Oktapiansyah, 2018) *cyberloafing* adalah penggunaan email dan internet kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. *Cyberloafing* dibagi menjadi dua level yaitu *cyberloafing minor* dan *serious*. *Minor cyberloafing* terdiri dari mengirim atau menerima email pribadi saat bekerja seperti berita utama dan situs internet finansial dan shopping *online*. *Serious cyberloafing* terdiri dari mengunjungi situs internet dewasa, memantau situs internet milik pribadi dan berinteraksi dengan orang lain melalui *chat rooms*, *blog*, dan *iklan personal*, bermain permainan *online* dan mengunduh musik.

Hamrat et al dalam (Palangda et al., 2021) oleh karena itu bukanlah sesuatu yang mengejutkan bilamana penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas kinerja bagi organisasi dan keberlangsungan organisasi kedepannya. Salah satu contoh, pegawai lebih memilih menghabiskan waktu bekerja dengan browsing situs hiburan, sosial media, bermain game *online* ,dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas tentang perilaku *cyberloafing*, maka dapat diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai untuk melakukan akses internet perusahaan baik menggunakan fasilitas perusahaan seperti komputer dan laptop serta fasilitas pribadi seperti *smartphone* untuk kepentingan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

b. Aspek-aspek Perilaku *Cyberloafing*

Terdapat beberapa aspek-aspek perilaku *cyberloafing* menurut Lim & Teo dalam (Safitri, 2020) yaitu:

1) Aktivitas *browsing*

Aktivitas *browsing* adalah aktivitas menggunakan internet perusahaan untuk melihat hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerja disitus internet saat bekerja.

2) Aktivitas *emailing*

Aktivitas *emailing* adalah merupakan aktivitas mengirim, menerima dan memeriksa email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat bekerja.

Beberapa peneliti menggunakan istilah perilaku *cyberloafing* yang mengarah kepada perilaku serius seperti menyebarkan *virus* dan *hacking* namun perilaku yang diteliti adalah perilaku *cyberloafing* berupa aktivitas *emailing* (mengirim dan menerima email pribadi) dan aktivitas *browsing* (jejaring sosial, mengunduh file atau musik, dan mencari berita diluar pekerjaan).

c. Faktor-faktor Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat dalam (Ardilasari & Firmanto, 2017) terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu:

1) Faktor Individual

Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self control*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

3) Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. Weatherbee dalam (Ardilasari & Firmanto, 2017) Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

d. Indikator Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle dalam (Zairulhaq, 2021) membagi *cyberloafing* berdasarkan intensitas perilakunya menjadi dua bagian yaitu:

1) *Minor Cyberloafing*

Yaitu tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Seperti mengirim pesan pribadi, belanja *online*, memperbarui status di jejaring sosial (*facebook, twitter, Instagram*) mengunjungi situs olahraga. Meskipun demikian, *minor cyberloafing* tidak dapat dikatakan menimbulkan dampak yang serius bagi instansi.

2) *Serious Cyberloafing*

Yaitu tipe pegawai yang terlibat dalam segala jenis perilaku penggunaan internet yang membahayakan karena melanggar norma seperti berjudi secara *online*, mengelola akun pribadi, dan mengakses situs pornografi. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang sangat serius bagi instansi karena dapat menimbulkan kerugian yang cukup serius bagi instansi tersebut seperti pelanggaran Undang-Undang ITE.

e. Dampak Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (Safitri, 2020) menjelaskan ada beberapa dampak dari perilaku *cyberloafing*, yaitu:

- 1) Kreativitas yang meningkat di mana tingkat informasi data yang diperoleh dengan *cyberloafing* mempercepat pegawai untuk memperoleh informasi terkini melalui internet.
- 2) Mengurangi produktivitas, pegawai dapat menggunakan metode lain untuk melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan dan terlihat aktif sepanjang jam kerja didepan komputer.
- 3) Degradasi kinerja sistem komputer dan jaring internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumber daya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan *bandwidth* atau kecepatan akses internet
- 4) *Cyberloafer* berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, *email* lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta

(misalnya, pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di *chat room*), dan melalaikan pekerjaan.

Sementara menurut Weatherbee dalam (Sari & Ratnaningsih, 2018) aktivitas *cyberloafing* memiliki berbagai dampak negatif. Dampak negatif tersebut seperti menurunkan produktivitas karyawan, menurunkan kedisiplinan, pelanggaran kerahasiaan perusahaan dan kehilangan reputasi, atau privasi pribadi perusahaan, dan meningkatnya biaya bandwidth.

2. Kinerja

a. Definisi kinerja

Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Notoatmodjo dalam (Dunggio, 2020) kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Tambuwun et al., 2018). Allah Subhanahu wa ta'ala berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105 sebagai berikut,

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dari ayat tersebut Allah telah memerintahkan kepada orang-orang mukmin untuk bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan apa yang Allah telah ditetapkan. Sesungguhnya setiap pekerjaan yang kita kerjakan akan dilihat oleh Allah dan Rasulnya. Dan setiap apa yang kita kerjakan memiliki dampak dari yang kita kerjakan. Jika kita mengerjakan sesuatu dengan baik dan benar maka kita akan mendapat yang baik pula dan begitupun sebaliknya.

Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja (*performance appraisal, PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan Implementasi dari pencapaian suatu tujuan dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja (*performance*) karyawan. Kinerja merupakan

kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang karyawan. Dari hasil pengamatan dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam penetapan "keberhasilan" atau "kegagalan" dalam bekerja Nawawi dalam (Beti, 2016).

b. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Istiningsih dalam (Marpaung & Juniasih, 2020) Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, demografi;
- 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi;
- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design*.

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

c. Indikator Kinerja

Ada 6 indikator menurut Robbins dalam (Humaidi et al., 2019) dalam melakukan penilaian kinerja, yakni

- 1) Kualitas,
- 2) Kuantitas,
- 3) Ketepatan waktu,
- 4) Efektivitas,
- 5) Kemandirian, dan
- 6) Komitmen kerja.

Di setiap perusahaan pasti memiliki sistem penilaian kinerja karyawan dengan caranya sendiri.

d. langkah-langkah penilaian kinerja karyawan

Evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan secara terbuka, jujur, dan objektif. Artinya penilaian harus menganalisis seluruh aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh, terbuka, jujur dan objektif akan mampu menghasilkan informasi-informasi yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan individu karyawan. Berikut ini adalah langkah-langkah penilaian kinerja karyawan.

- 1) Melakukan pengukuran pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.
- 2) Apabila terdapat sebagian atau seluruh sasaran yang tidak sesuai dengan yang telah ditentukan, maka dilakukan evaluasi terhadap perilaku atau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Evaluasi akan mendapatkan dua kemungkinan informasi, yaitu bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan pelaksanaan pekerjaan belum baik.

- 3) Apabila ternyata karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, tetapi sesaran-sasaran yang telah ditetapkan tidak tercapai, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penyebab tidak tercapainya sasaran adalah faktor situasi lingkungan strategis.
- 4) Apabila karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang seharusnya, maka yang menjadi penyebab dapat datang dari kompetensi yang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan atau kurangnya dukungan organisasional.
- 5) Selanjutnya evaluasi terus dilakukan untuk mengidentifikasi aspek-aspek kompetensi atau dukungan organisasional yang menjadi penyebab tidak tercapainya sasaran, apakah aspek kompetensi intelektual, emosional dan spiritual, Mau pimpinan, rekan kerja, peraturan, atau kebijakan organisasi (Suparyadi, 2015:311).

B. Tinjauan Empiris

Kajian empiris adalah kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian dengan hasil penelitian. Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya, penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang ada pada tabel di bawah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sofyanty & Supriyadi / 2021	<i>Cyberloafing</i> Ditinjau diri Dan Kepuasan Kerja	Alat analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa : Secara bersama-sama kontrol diri dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , secara parsial kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> .
2.	Sa'adah/ 2021	Pengaruh <i>locus of control</i> <i>organizational commitment</i> , dan perilaku <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja pegawai di erakebiasaan baru (Studi pada pegawai perumda bpr. Bank Daerah Lamongan	Peneliti melakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinan, uji persial, dan uji determinan.	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa; variabel <i>locus of control</i> , <i>organizational commitment</i> dan perilaku <i>cyberloafing</i> berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Untuk uji simultan telah menghasilkan Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Maka diketahui <i>locus of control</i> , <i>organizational commitment</i> serta perilaku <i>cyberloafing</i> memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.
3.	Monica & Maharani / 2020	Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja Dan Komitmen	Untuk analisis outer model dengan cara melihat : a) <i>convergent validity</i> , b) <i>Discriminant validity</i> , c) <i>Crombach's</i>	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: penelitian ini memberikan bukti empiris, bahwa <i>cyberloafing</i> tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, kemudian tidak terbuktinya dampak yang diberikan oleh

		Bekerja.	<i>alpha</i> . Untuk analisa inner model, yang dievaluasi mengacu pada R-square untuk konstruk dependen.	komitmen bekerja terhadap kinerja karyawan
4.	Ernawati, et.al /2021	Pengaruh Kontrol diri dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Peagwai Pada SDN Di Kelurahan Kembangguningolali Pada Masa Pandemi Covid-19	Alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda.	1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda uji f, secara simultan nilai sig membuktikan kontrol diri dan perilaku <i>cyberloafing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. berdasar analisis uji t kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. berdasar analisis uji t perilaku <i>cyberloafing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5.	Christian a & Kristanto /2020	Pengaruh <i>The Big Five Personality</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan (Kasus Di CV.Andi Offset Yogyakarta)	Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier.	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: <i>Extraversion</i> berpengaruh negatif dan signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> , sehingga hipotesis terdukung, <i>Agreeableness</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> , sehingga hipotesis <i>agreeableness</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> tidak terdukung, <i>Conscientiousness</i> berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> , sehingga <i>cyberloafing</i> terdukung sebagian. <i>Emotional stability(neuroticism)</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> , sehingga hipotesis

				<p><i>emotional stability</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> tidak terdukung. <i>Openess to experience</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i>, sehingga hipotesis <i>openness to experience</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> tidak terdukung.</p>
--	--	--	--	---

Adapun perbedaan dan persamaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Sofyanti dan Supriyadi tahun 2021, menulis dengan judul *cyberloafing* ditinjau dari kontrol diri dan kepuasan kerja menggunakan 3 variabel yaitu variabel kontrol diri (X1) Dan kepuasan kerja (X2) dan variabel *cyberloafing* sebagai variabel dependen dengan alat analisis menggunakan regresi linear berganda namun dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar hanya menggunakan 2 variabel yaitu perilaku *cyberloafing* sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar tahun 2022.
2. Sa'adah tahun 2021, menulis dengan judul pengaruh *locus of control organizational commitment* dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di era kebiasaan baru (Studi pada pegawai perumda bpr. Bank Daerah Lamongan menggunakan 3 variabel yaitu variabel *locus of control organizational commitment* (X1) Dan perilaku *cyberloafing* (X2) dan

variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen dengan alat analisis menggunakan regresi linear berganda namun dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar hanya menggunakan 2 variabel yaitu perilaku *cyberloafing* sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar tahun 2022.

3. Monica dan Maharani tahun 2020, menulis dengan judul pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan bekerja dan komitmen bekerja menggunakan 2 variabel yaitu *cyberloafing* (X1) Dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan alat analisis menggunakan smart pls namun dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar hanya menggunakan 2 variabel yaitu perilaku *cyberloafing* sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar tahun 2022.
4. Moffan dan Handoyo tahun 2020, menulis dengan judul pengaruh stress kerja terhadap *cyberloafing* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di Surabaya menggunakan 2 variabel yaitu stress kerja sebagai variabel (X1) Dan *cyberloafing* (Y) sebagai variabel dependen dengan alat analisis menggunakan teknik moderated regression analysis namun dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar hanya menggunakan

2 variabel yaitu perilaku *cyberloafing* sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar tahun 2022.

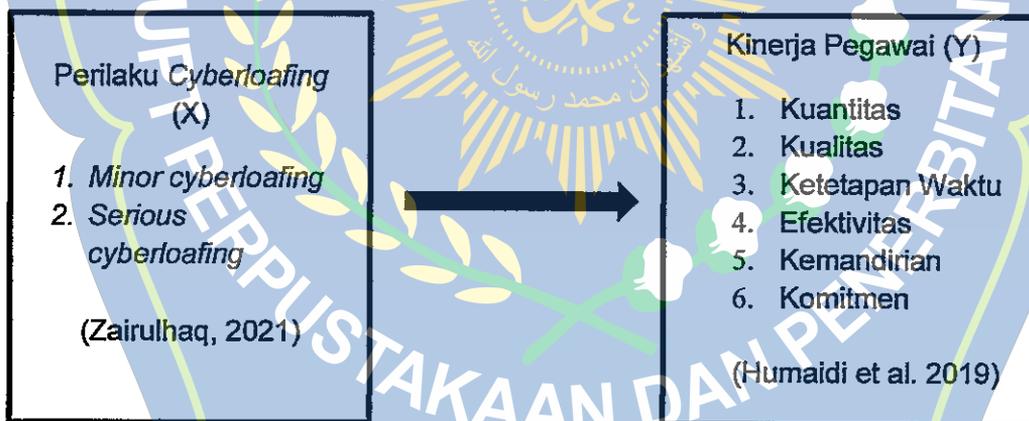
5. Christian dan Kristanto tahun 2020, menulis dengan judul pengaruh *the big five personality* Terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan (kasus di CV. Andi Offset Yogyakarta) menggunakan 2 variabel yaitu *the big five personality* sebagai variabel (X1) Dan perilaku *cyberloafing* (Y) sebagai variabel dependen dengan alat analisis menggunakan analisis linear namun dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar hanya menggunakan 2 variabel yaitu perilaku *cyberloafing* sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar tahun 2022.

C. Kerangka Konsep

Cyberloafing merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dimana akses internet yang dimiliki oleh perusahaan digunakan untuk mengakses kepentingan pribadi mereka disaat jam kerja dan hal tersebut tidak ada kaitanya dengan tugas dan pekerjaan mereka. Tentu saja ini menjadi sebuah masalah dan berdampak pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Menurut Askew dalam (Muhtarom et al., 2021) mengatakan perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan seorang pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer/laptop kantor, ponsel pintar, dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan

atasan menganggap hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan pegawai yang tidak produktifitas (Puspita & Oktariansyah, 2021). Sementara itu menurut Armstrong dalam (Noor & Mulyono, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.



Gambar 2.1 Kerangka konsep penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Pendekatan kuantitatif menggunakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamat empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada bagaimana Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan bertempat di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Adapun waktu penelitian diperkirakan 2 bulan mulai Maret - April 2022.

D. Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : (1) metode survei dan (2) metode observasi, (3) Kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Bisa juga didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Satuan di dalam istilah ini mengacu kepada unit analisis. Bisa dalam bentuk orang-orang, benda-benda, lembaga-lembaga, institusi-institusi, dan lain sebagainya.

(Sugiyono, 2017:117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengamatan dan informasi yang didapatkan penulis setelah melakukan observasi atau awal di lokasi penelitian, jumlah populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota makassar yang berjumlah 89 responden.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek penelitian dan dianggap mewakili gambaran yang benar terhadap populasi. Menurut (Sugiyono, 2017:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono dalam (Putri & nyoman, 2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

F. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang penulis lakukan ialah melalui metode:

1. Observasi

Dilaksanakan dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi riil yang ada pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

2. Kuesioner

Merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuisisioner atau angket ini diberikan ke pada seluruh Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Data yang diperoleh dari kuisisioner atau angket ini yaitu yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan pegawai.

3. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data-data sekunder yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

G. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Perilaku Cyberloafing (X1)	Perilaku <i>cyberloafing</i> didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pegawai untuk menggunakan akses internet perusahaan demi kepentingan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, hal ini merupakan perilaku menyimpang yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minor Cyberloafing 2. Serious Cyberloafing
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai suatu proses untuk mencapai target perusahaan, langkah-langkah yang dilakukan Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melihat keberhasilan dalam menyelesaikan target/tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Jika kinerja dan kualitas produk baik Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar akan mendapat citra yang baik oleh masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Saat melakukan suatu penilaian kita perlu menganalisis data agar data tersebut mudah dipahami. Analisis data juga diperlukan agar kita mendapatkan solusi atas permasalahan penelitian yang tengah dikerjakan untuk memperoleh data yaitu dengan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017:125) menunjukkan derajat Kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan (Sugiyono, 2017) untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut (Ghozali, 2016) analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Analisis regresi juga dapat digunakan untuk memahami variabel-variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut. Tujuan analisis regresi untuk mendapatkan pola hubungan secara otomatis dari variabel X terhadap variabel Y, serta untuk memprediksi variabel Y jika nilai variabel X diketahui. Prinsipdasar pada persamaan regresi sederhana adalah bahwa antara variabel dependen (Y) dengan variabel independennya (X) harus memiliki hubungan sebab akibat atau hubungan kausalitas, berdasarkan teori, dari hasil penelitian sebelumnya, atau juga yang didasarkan dari penjelasan logis tertentu.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X : Perilaku *Cyberloafing*

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

6. Uji Persial (Uji-T)

Tes-T atau Uji-T adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol . rata Uji-T dua sampel berpasangan Uji-t adalah uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol yang menyatakan bahwa diantara dua buah rata-rata sampel yang diambil secara acak dari populasi tidak terdapat perbedaan signifikan. Uji T merupakan salah satu tes yang harus dilakukan oleh peneliti, sehingga data yang dihasilkan akurat dan

sesuai dengan realita yang ada di lapangan. Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.
- b. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar memiliki tugas pokok perencana penyelenggaraan pemerintahan, melaksanakan perumusan kebijakan perencanaan Daerah, koordinasi penyusunan rencana yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Tugas Pokok dan Fungsi.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar didukung oleh sumber daya aparatur yang terdistribusi menurut bidang dan sekretariat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016) BAPPEDA Kota Makassar memiliki tugas pokok perencana penyelenggaraan pemerintahan, melaksanakan perumusan kebijakan perencanaan Daerah, koordinasi penyusunan rencana yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Adapun Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar adalah :

- a. Perumusan kebijakan teknis perencanaan Daerah;

- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan Daerah;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan Daerah;
- d. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang memuat visi, misi dan arah pembangunan Daerah;
- e. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang memuat strategi pembangunan Daerah, kebijakan umum, arah kebijakan keuangan Daerah, program satuan kerja perangkat Daerah, lintas satuan kerja perangkat Daerah, kewilayahan dan lintas kewilayahan yang berisi kegiatan dalam kerangka regulasi dan kerangka anggaran;
- f. Pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan Daerah diantara satuan kerja perangkat Daerah, lintas satuan perangkat Daerah, kewilayahan dan lintas kewilayahan;
- g. Penyusunan rencana anggaran pokok dan perubahan anggaran pendapatan dan belanja Daerah bersama-sama dengan unit kerja terkait, dengan koordinasi Sekretaris Daerah;
- h. Penilaian dan pengendalian terhadap pelaksanaan pembangunan;
- i. Pelaksanaan pengendalian dan perencanaan operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik Daerah yang berada dalam penguasaannya;
- j. Pelaksanaan kesekretariatan;
- k. Pembinaan tenaga fungsional.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Terwujudnya Perencanaan Yang Inovatif, Berorientasi Global Dan Berkelanjutan.

b. Misi

- 1) Mewujudkan koordinasi perencanaan yang partisipatif, efektif, inovatif, dan sinergis;
- 2) Meningkatkan kapasitas dan integritas perencana;
- 3) Melaksanakan pengendalian dan perencanaan pelaksanaan pembangunan serta menyediakan data dan informasi yang akurat dan terkini berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi.

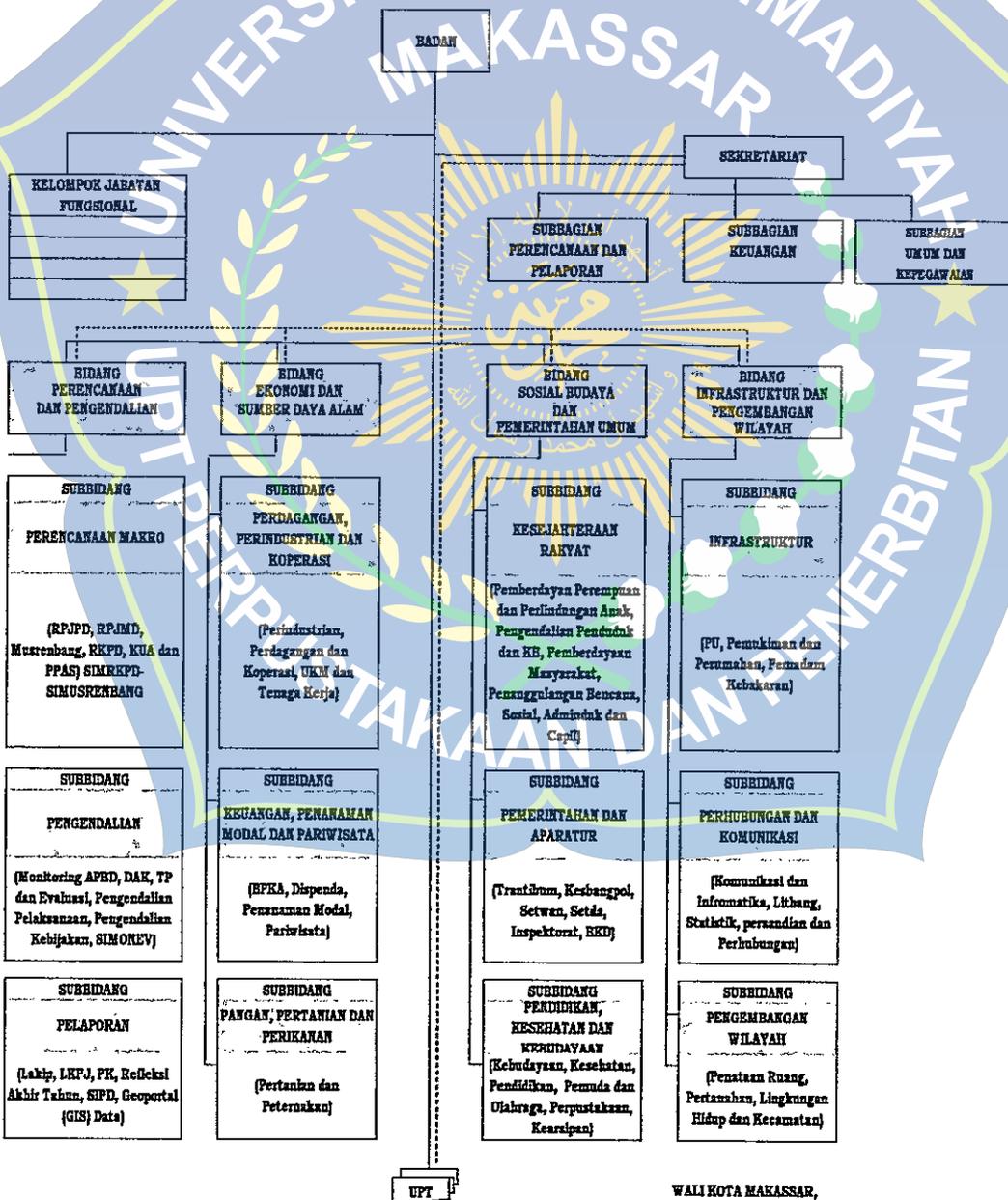


3. Struktur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Peraturan Walikota Makassar Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Gambar 4.1

Struktur Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kota Makassar.



WALI KOTA MAKASSAR,

MOH. RAMDHAN POMANTO

Struktur organisasi BAPPEDA Kota Makassar terdiri atas 1 (satu) orang Kepala Badan, 1 (satu) orang Sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang dan 13 (tiga belas) orang Kasubag/Kasubid sebagaimana gambar di atas.

Adapun deskripsi kerja masing-masing adalah sebagai berikut :

Sekretariat, mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administrasi bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Di samping tugas pokok tersebut, sekretariat menyelenggarakan fungsi sebagai

- a. Pengelolaan ketatausahaan Badan;
- b. Pelaksanaan urusan kepegawaian Badan;
- c. Pelaksanaan urusan keuangan Badan;
- d. Pelaksanaan urusan perlengkapan Badan;
- e. Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga Badan;
- f. Pelaksanaan koordinasi perumusan program kerja dan rapat kerja Badan.

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sekretaris dibantu oleh 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas pokok menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelola administrasi kepegawaian, melaksanakan urusan rumah tangga Badan, melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan aset Badan, membuat laporan serta mengevaluasi semua pengadaan barang. Dalam

melaksanakan tugas, sub bagian umum dan kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- b. Mengatur pelaksanaan kegiatan sebagian urusan ketatausahaan meliputi surat-menyurat, kearsipan, serta mendistribusikan surat sesuai bidang;
- c. Melaksanakan urusan kerumahtanggaan Badan;
- d. Melaksanakan usul kenaikan pangkat dan pensiun;
- e. Melaksanakan usul kenaikan gaji berkala dan tugas belajar;
- f. Menghimpun dan mensosialisasikan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dalam lingkup Badan;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan standarisasi meliputi bidang kepegawaian, pelayanan, organisasi dan ketatalaksanaan;
- h. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya;
- i. Menyusun Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU);
- j. Membuat daftar kebutuhan barang (RKB);
- k. Membuat Rencana Tahunan Barang Unit (RTBU)
- l. Menyusun kebutuhan biaya pemeliharaan barang Badan;
- m. Menerima dan meneliti semua pengadaan pada lingkup Badan;
- n. Melakukan penyimpanan dokumen dan surat berharga lainnya tentang barang inventaris Badan;
- o. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

q. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bagian Keuangan, memiliki tugas pokok menyusun rencana kerja serta melaksanakan tugas teknis keuangan. Dalam melaksanakan tugas, sub bagian keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya;
- b. Mengumpulkan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Badan;
- c. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA) dari masing-masing satuan kerja sebagai bahan konsultasi perencanaan;
- d. Menyusun realisasi perhitungan anggaran dan administrasi perbendaharaan Badan;
- e. Menyusun neraca keuangan Badan;
- f. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas pokok menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas penyusunan perencanaan dan pelaporan lingkup Badan. Dalam melaksanakan tugas, sub bagian perencanaan dan pelaporan menyelenggarakan fungsi :

- a. Mengkoordinasikan program dan kegiatan unit-unit kerja lingkup Badan;
- b. Melaksanakan Pengumpulan bahan dan data dalam rangka penyusunan, Daftar Usulan kegiatan (DUK) pada masing-masing bidang;
- c. Menyusun rencana dan program kerja sesuai tugas dan fungsinya unit-unit kerja Badan (RENJA);
- d. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Badan;

- e. Mengumpulkan bahan Perjanjian Kinerja Instansi Badan;
- f. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan RENSTRA Badan;
- g. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan laporan evaluasi terhadap RENJA;
- h. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Bidang yang berada dalam struktur BAPPEDA Kota Makassar yaitu:

a. Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam

- 1) Sub Bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi
- 2) Sub Bidang Keuangan, Penanaman Modal dan Pariwisata
- 3) Sub Bidang Pangan, Pertanian dan Perikanan

Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas menyusun rencana dan mengkoordinasikan penyusunan perencanaan di Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam meliputi bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata, Pertanian, Peternakan dan Perikanan. Dalam melaksanakan tugas, bidang ekonomi dan sumber daya alam menyelenggarakan fungsi :

- 1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 2) Menverifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 3) Mengoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 4) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;

- 5) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 10) Melaksanakan pengendalian/monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

Sub Bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisis program pembangunan bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM dan Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas, sub bidang perdagangan, perindustrian dan koperasi mempunyai fungsi :

- 1) Merancang penyusunan rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM, tenaga kerja;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;

- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaa kegiatan Pusat, Provinsi pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM, Tenaga Kerja;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Keuangan, Penanaman Modal dan Pariwisata mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program pembangunan bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata. Dalam melaksanakan tugas, sub bidang keuangan, penanaman modal dan pariwisata mempunyai fungsi :

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;

- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;

- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah pada lingkup bidang Keuangan, Pendapatan, Penanaman Modal, Pariwisata;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pangan, Pertanian dan Perikanan mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan. Dalam melaksanakan tugas, sub bidang pangan, pertanian dan perikanan mempunyai fungsi :

- 1) Merancang Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;

- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah meliputi bidang Pangan, Pertanian, Peternakan dan Perikanan;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

b. Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum terdiri atas :

- 1) Sub Bidang Kesejahteraan Rakyat
- 2) Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur
- 3) Sub Bidang Pendidikan, Kesehatan dan Kebudayaan.

Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan mengkoordinasikan penyusunan perencanaan di Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum meliputi bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil, Trantibum, Kesbangpol, Setwan, Setda, Pengawasan, Kepegawaian, Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum menyelenggarakan fungsi:

- 1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 2) Menverifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 3) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 4) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;
- 5) Mengkoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Umum;

- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Bidang Sosial Budaya Pemerintahan Umum;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Sosial Budaya Pemerintahan Umum;
- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Bidang Sosial Budaya Pemerintahan Umum;
- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Sosial Budaya Pemerintahan Umum;
- 10) Melaksanakan pengendalian/monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Sosial Budaya Pemerintahan Umum;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Bidang Sosial Budaya Pemerintahan Umum;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Sosial Budaya Pemerintahan Umum;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu

Sub Bidang Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan meliputi bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil.

Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Kesejahteraan Rakyat menyelenggarakan fungsi :

- 1) Merancang Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Admindak dan Capil;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Admindak dan Capil;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Admindak dan Capil;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Admindak dan Capil;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Admindak dan Capil;

- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;

- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Masyarakat, Penanggulangan Bencana, Sosial, Adminduk dan Capil;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan meliputi bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pemerintahan dan Aparatur menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merancang Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan

- Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
 - 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
 - 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
 - 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
 - 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;

- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Kesatuan Bangsa dan Politik, Sekretariat (Dewan dan Daerah) Pengawasan, dan Kepegawaian;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pendidikan, Kesehatan, dan Kebudayaan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan meliputi bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pendidikan, Kesehatan, dan Kebudayaan mempunyai fungsi:

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;

- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi

lingkup bidang Kebudayaan, Kesehatan, Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Perpustakaan, dan Kearsipan;

13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

c. Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah terdiri atas :

1) Sub Bidang Infrastruktur

2) Sub Bidang Perhubungan dan Komunikasi

3) Sub Bidang Pengembangan Wilayah

Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan mengkoordinasikan penyusunan perencanaan di bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah yang meliputi bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, Pemadam Kebakaran, Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan, Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah menyelenggarakan fungsi :

1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;

2) Menverifikasi Rancangan Renstra Perangkat Daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;

3) Mengoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;

4) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;

- 5) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 10) Melaksanakan pengendalian/monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

Sub Bidang Infrastruktur mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan data, mengolah, menganalisa program-program pembangunan yang meliputi bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan

Perumahan, dan Pemadam Kebakaran, Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Infrastruktur menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merancang Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;

- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Pekerjaan Umum, Pemukiman dan Perumahan, dan Pemadam Kebakaran;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Perhubungan dan Komunikasi mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-program pembangunan yang meliputi bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Perhubungan dan Komunikasi menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merancang Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika,

Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;

- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Komunikasi dan Informatika, Penelitian dan Pengembangan, Statistik, Persandian dan Perhubungan;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pengembangan Wilayah mempunyai tugas menyusun rencana kerja, menyiapkan bahan, mengolah dan menganalisa program-

program pembangunan bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan. Dalam melaksanakan, Sub Bidang Pengembangan Wilayah mempunyai fungsi:

- 1) Merancang Penyusun Rancangan RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan tugas;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Perangkat Daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 4) Merencanakan pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;

- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kab/Kota yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
 - 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
 - 10) Merencanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
 - 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
 - 12) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah yang meliputi lingkup bidang Penataan Ruang, Pertanahan, Lingkungan Hidup, dan Kecamatan;
 - 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
 - 14) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.
- d. Bidang Perencanaan dan Pengendalian terdiri atas :**
- 1) Sub Bidang Perencanaan Makro
 - 2) Sub Bidang Pengendalian
 - 3) Sub Bidang Pelaporan.

Bidang Perencanaan dan Pengendalian mempunyai tugas menyusun perencanaan meliputi Perencanaan Pembangunan Kota jangka panjang, menengah dan pendek, Musyawarah Perencanaan Pembangunan,

Kebijakan Umum Anggaran dan PPAS, SIPPD, pengendalian meliputi Monitoring Anggaran Pembangunan dan Belanja Daerah, Dana Alokasi Khusus, Tim Pemonitor dan Evaluasi, Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi; pelaporan meliputi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Perjanjian Kinerja, Refleksi Akhir Tahun, Sistem Informasi Pembangunan Daerah, GIS. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Perencanaan dan Pengendalian menyelenggarakan fungsi:

- 1) Mengkoordinasikan Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD dan RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 2) Menverifikasi Rancangan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 3) Mengoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD, RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 4) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Pemerintah Kota Makassar;
- 5) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 6) Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Pemerintah Kota Makassar;
- 7) Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 8) Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L, Prov di Kab/Kota Pemerintah Kota Makassar;

- 9) Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kab/Kota Pemerintah Kota Makassar;
- 10) Melaksanakan pengendalian / monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 11) Melaksanakan Pengelolaan Data dan informasi perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 12) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 13) Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

Sub Bidang Perencanaan Makro mempunyai tugas melaksanakan, mempersiapkan dan mengkoordinasikan Perencanaan Pembangunan Kota jangka panjang, menengah dan pendek, Musyawarah Perencanaan Pembangunan, Kebijakan Umum Anggaran dan PPAS, SIPPD. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Perencanaan Makro menyelenggarakan fungsi:

- 1) Merancang Penyusunan Rancangan RPJPD, RPJMD, Musrenbang, RKPD, KUA dan PPAS, SIPPD;
- 2) Menganalisis Rancangan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 3) Menyiapkan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD Pemerintah Kota Makassar;
- 4) Merencanakan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi RTRW Daerah dan RPJMD Pemerintah Kota Makassar;
- 5) Membuat konsep pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Se Kota Makassar;

- 6) Merencanakan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, RKPD Pemerintah Kota Makassar;
- 7) Merencanakan pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait APBD Pemerintah Kota Makassar;
- 8) Merencanakan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Kota Makassar;
- 9) Merencanakan Dukungan pelaksanaan kegiatan Pusat, Provinsi dengan Pemerintah Kota Makassar;
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;
- 11) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan pemantauan dan Pengendalian Perencanaan dan Pelaksanaan Program/Kegiatan Pembangunan Daerah yang meliputi Monitoring APBD, DAK, Tim Pemonitor dan Evaluasi, Pengendalian Kebijakan SIMONEV. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pengendalian menyelenggarakan fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan Program Kerja Sub Bidang Pengendalian;
- 2) Mengkoordinasikan dan menyusun rencana kerja penetapan kinerja Pemerintah Kota Makassar;
- 3) Melaksanakan Pengendalian / Monitoring pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 4) Mengumpulkan data program/kegiatan menurut sektor pembangunan se Kota Makassar;
- 5) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

7) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

Sub Bidang Pelaporan mempunyai tugas membuat dan menyajikan pelaporan yaitu menghimpun, mengolah, menganalisa dan menyajikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Perjanjian Kinerja, Refleksi Akhir Tahun, Sistem Informasi Pembangunan Daerah, GIS. Dalam melaksanakan tugas, Sub Bidang Pelaporan menyelenggarakan fungsi :

- 2) Menyusun rencana dan program kerja Sub Bidang Pelaporan yang meliputi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Perjanjian Kinerja Kota Makassar, Refleksi Akhir Tahun, Sistem Informasi Pembangunan Daerah, GIS;
- 3) Menghimpun data dan informasi berupa data primer maupun data sekunder;
- 4) Mengolah data dan informasi dengan metode statistik;
- 5) Merencanakan dan menyusun evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 6) Menyusun laporan pelaksanaan program/kegiatan untuk 1 bulan, 3 bulan dan tahunan se Kota Makassar;
- 7) Mengevaluasi pelaksanaan pembangunan sesuai tingkat kemajuan fisik dan keuangan serta permasalahan yang dihadapi;
- 8) Membuat pelaporan pelaksanaan pembangunan sesuai tingkat kemajuan fisik dan keuangan serta permasalahan yang dihadapi;
- 9) Menganalisis data dan informasi sesuai standar perencanaan;

- 10) Menyajikan hasil analisis dalam bentuk grafik, diagram atau dalam bentuk analisa kualitatif;
- 11) Mengembangkan sistem informasi pelaporan;
- 12) Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 13) Melaksanakan Pengelolaan Data dan Informasi Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Makassar;
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan;
- 15) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis karakteristik responden

a) Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, dan agar lebih jelasnya maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis kelamin responden

	No.	Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.	Laki-laki	43	48,3	48,3	48,3
	2.	Perempuan	46	51,7	51,7	100,0
	Total		89	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data di atas maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin perempuan mendominasi, yang mana jenis kelamin perempuan berada pada angka 46 responden

(51,7%), sedang jenis kelamin laki-laki berada di angka 43 responden (48,3%) atau berada pada posisi bawah dari jenis kelamin perempuan.

b) Karakteristik responden menurut umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden menurut umur

	No.	Umur Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.	20-30	17	19,1	19,1	19,1
	2.	31-40	27	30,3	30,3	49,4
	3.	41-50	26	29,2	29,2	78,7
	4.	>51	19	21,3	21,3	100,0
	Total		89	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan uraian tabel di atas maka di peroleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur, maka dapat diasumsikan bahwa mayoritas pegawai pada perusahaan berumur 31 sampai 40 tahun dengan perolehan angka sebesar 27 responden, selanjutnya indikator pada umur kisaran 41 sampai 50 tahun dengan perolehan angka 26 responden, indikator pada umur >50 tahun dengan perolehan angka sebesar 19 responden, sedang jumlah responden yang paling rendah dari segi umur yakni 20 sampai 30 tahun dengan perolehan angka sebesar 17 responden.

c) Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis pendidikan responden menjelaskan latar belakang pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan

menurut jenjang pendidikan SMA/SMK, D3, S1, S2, dan S3. Oleh karena itulah dalam pengelompokan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik responden menurut pendidikan

	No.	Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.	SMA/SMK	19	21,3	21,3	21,3
	2.	D3	-	-	-	-
	3.	S1	42	47,2	47,2	68,5
	4.	S2	28	31,5	31,5	100,0
	5.	S3	-	-	-	-
	Total			89	100,0	100,0

Sumber : Data diolah, 2022

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat di analisa di mana karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 42 responden (47,2%), sedang dari tingkat pendidikan yang lain yakni S2 jumlah responden sebesar 28 (31,5%), sedang dari tingkat pendidikan SMA/SMK jumlah responden sebesar 19 (21,3%), sedang dari tingkat indikator yang paling rendah pada tingkat pendidikan adalah (D3) dan (S3), dengan perolehan angka hanya sebesar 0 responden (0%).

2. Analisis deskriptif penelitian kuantitatif,

Analisis deskriptif penelitian merupakan sebuah eskpresi dari hasil pengumpulan data, terkait dengan topik penelitian, khususnya pada perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut:

a) Analisis frekuensi jawaban variabel perilaku *cyberloafing* (X)

Dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu saja kadang kala kita akan merasa sedikit jenuh dan lelah sehingga kita merasa untuk mencari cara tersendiri menghibur diri sendiri dengan mengakses internet salah satunya yang tentunya ini sudah umum diketahui dikalangan masyarakat dan usia dan sudah sering dilakukan. Khususnya para pegawai instansi yang memanfaatkan akses internet instansi terkait untuk berselancar di sosial media seperti *wa*, *instagram*, *facebook*, ataupun *e-commerce* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini yang biasa disebut dengan perilaku *cyberloafing* yang banyak dilakukan di suatu organisasi atau perusahaan.

Frekuensi jawaban responden pada variabel perilaku *cyberloafing* disajikan pada tabel 4.4. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel perilaku *cyberloafing* terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X.1 dengan angka 4.02% dan X.2 dengan angka 3.99%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X.5 dengan angka 3.45%.

Tabel 4.4

Distribusi jawaban responden variabel perilaku *cyberloafing* (X)

Indikator	Skala Pengukuran										Jumlah	Mean	
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)				
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%			
X.1	0	0	2	2.2%	17	19.1%	47	52.8%	23	25.8%	89	100.0%	4,02%
X.2	0	0	1	1.1%	21	23.6%	45	50.6%	22	24.7%	89	100.0%	3,99%
X.3	0	0	2	2.2%	41	46.1%	34	38.2%	12	13.5%	89	100.0%	3,63%
X.4	0	0	6	6.7%	33	37.1%	42	47.2%	8	9.0%	89	100.0%	3,58%
X.5	0	0	5	5.6%	43	48.3%	37	41.6%	4	4.5%	89	100.0%	3,45%
X.6	0	0	6	6.7%	32	36.0%	36	40.4%	15	16.9%	89	100.0%	3,67%
Rata-rata												3,72%	

Sumber : Data diolah, 2022

b) Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.4. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel perilaku *cyberloafing* terdiri dari 12 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.9 dengan angka 4.36%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.8 dengan angka 4.07%,

Tabel 4.5
Distribusi jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		Jumlah		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	0	0	0	0	0	0	62	69.7%	27	30.3%	89	100.0%	4,17
Y.2	0	0	0	0	3	3.4%	68	76.4%	18	20.2%	89	100.0%	4,20
Y.3	0	0	0	0	2	2.2%	67	75.3%	20	22.5%	89	100.0%	4,18
Y.4	0	0	0	0	3	3.4%	67	75.3%	19	21.3%	89	100.0%	4,11
Y.5	0	0	1	1.1%	6	6.7%	64	71.9%	18	20.2%	89	100.0%	4,34
Y.6	0	0	0	0	3	3.4%	53	59.6%	33	37.1%	89	100.0%	4,13
Y.7	0	0	0	0	9	10.1%	59	66.3%	21	23.6%	89	100.0%	4,20
Y.8	0	0	0	0	3	3.4%	65	73.0%	21	23.6%	89	100.0%	4,07
Y.9	0	0	2	2.2%	9	10.1%	59	66.3%	19	21.3%	89	100.0%	4,36
Y.10	0	0	0	0	0	0	57	64.0%	32	36.0%	89	100.0%	4,34
Y.11	0	0	0	0	0	0	59	66.3%	30	33.7%	89	100.0%	4,25
Y.12	0	0	0	0	6	6.7%	55	61,80%	28	31.5	89	100.0%	4,25
Rata-rata												4,22	

Sumber : Data diolah, 2022

3. Uji validitas

Menurut (Sugiyono, 2017:125) menunjukkan derajat Kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan (Sugiyono, 2017) untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen

dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0.2084$.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 4.6 Hasil uji validitas.

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1.	Perilaku Cyberloafing	X.1	0.681	0.2084	Valid
		X.2	0.584	0.2084	Valid
		X.3	0.720	0.2084	Valid
		X.4	0.667	0.2084	Valid
		X.5	0.793	0.2084	Valid
		X.6	0.748	0.2084	Valid
2.	Kinerja Pegawai	Y.1	0.559	0.2084	Valid
		Y.2	0.547	0.2084	Valid
		Y.3	0.449	0.2084	Valid
		Y.4	0.563	0.2084	Valid
		Y.5	0.430	0.2084	Valid
		Y.6	0.444	0.2084	Valid
		Y.7	0.565	0.2084	Valid
		Y.8	0.463	0.2084	Valid
		Y.9	0.377	0.2084	Valid
		Y.10	0.636	0.2084	Valid
		Y.11	0.603	0.2084	Valid
		Y.12	0.690	0.2084	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

4. Uji realibilitas.

Menurut (Sugiyono, 2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil uji realibilitas perilaku *cyberloafing* (X)

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0,789	6	Reliabel

Sumber: Output SPSS v 26, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Perilaku *Cyberloafing* (X) di atas, 6 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.789. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0,757	12	Reliabel

Sumber: Output SPSS v 26, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, 12 pernyataan memiliki *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.757**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

5. Uji regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat atau menurun.

Pengujian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS V 26. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengolahan data dari analisis linear sederhana berikut:

Tabel 4.9 Hasil uji regresi linear

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	48,501	2,486		19,512	0,000
	X	0,096	0,110	0,093	0,874	0,385

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v 26, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 48.501 + 0.096 X$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 48.501$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dianggap 0 maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 48.501

$\beta_1 = 0.096$ artinya variabel perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apabila variabel kinerja pegawai meningkat satu satuan, maka variabel perilaku *cyberloafing* akan meningkat sebesar 0.096 satuan.

6. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.10 Hasil analisis koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.093 ^a	0,009	-0,003	3,231

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Output SPSS v 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dicermati bahwa nilai R square adalah 0,009, angka R^2 mendekati angka 0 (nol) artinya pengaruh dari variabel perilaku *cyberloafing* semakin kecil terhadap kinerja pegawai. koefisien determinasi = 0,009, artinya variabel perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai yang hanya sebesar 0,9%,

7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

a. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.

b. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Diketahui t_{tabel} sebesar **1.662**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.662$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	48,501	2,486		19,512	0,000
	X	0,096	0,110	0,093	0,874	0,385

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS v 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh dari nilai koefisien pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} **0.874** < t_{tabel} **1.662** dan nilai signifikan = **0.385** > **0.05**. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak. Jadi perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Makassar.

C. Pembahasan

Menurut Lim dalam (Khoirunnisa & Merdiana, 2019) *Cyberloafing* adalah perbuatan dimana karyawan dengan sengaja menggunakan akses internet di kantornya untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya selama jam kerja kantor.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas tentang perilaku *cyberloafing*, maka dapat diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai untuk melakukan akses internet perusahaan baik menggunakan fasilitas perusahaan seperti komputer dan laptop serta fasilitas

pribadi seperti smartphone untuk kepentingan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Hal ini tentunya akan berkaitan dengan kinerja pegawai yang di mana pegawai pada era sekarang ini tentunya tidak jauh dengan yang namanya internet untuk pemanfaatan internet atau hal lain dan perilaku *cyberloafing* ini tidak bisa dihindarkan lagi. Notoatmodjo dalam (Dunggio, 2020) kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel (X) yaitu perilaku *cyberloafing* dan variabel (Y) yaitu kinerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS V 26. Untuk menyakinkan item-item angket variabel (X) yaitu perilaku *cyberloafing* dan variabel (Y) yaitu kinerja pegawai, terpercay kembali dilakukan uji realibilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel (X) perilaku *cyberloafing* dan variabel (Y) yaitu kinerja pegawai, dikatakan realibel karena nilai alpha lebih besar dari t tabel.

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 89 sampel dari kuesioner yang disebar, yang terdiri dari 43 orang laki-laki dan 46 orang Perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas pegawai berjenis kelamin perempuan.

Frekuensi jawaban variabel (X) memiliki rata-rata mean 3,72% dari 89 responden, yang terbesar adalah item pernyataan X.1 dengan angka 4,02%, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X.5 dengan angka 3.45%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai t_{hitung} **0.874** < t_{tabel} **1.662** dan nilai signifikan = **0.385** > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak. Jadi perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Maharani (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja dan Komitmen Bekerja, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja kerjanya tidak memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan, karyawan yang melakukan *cyberloafing* bisa saja memiliki kinerja yang baik. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Emawati, et.al (2021) yang berjudul Pengaruh Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai SDN Di Kelurahan Kembanguningyolali Pada Masa Pandemi Covid-19, yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda uji t menunjukkan bahwa nilai sig 0,790 > 0,05 berarti bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Variabel (X) yaitu perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yaitu kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kota Makassar. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji T. Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel perilaku *cyberloafing* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 0.874 < t_{tabel} 1.662$ dan nilai signifikan = $0.385 > 0.05$.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan dengan penelitian ini bagi instansi dapat digunakan sebagai masukan dan informasi terkait masalah perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan referensi di lingkungan akademik dan melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya ke depan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberi ilmu tambahan dan pengetahuan terkait masalah perilaku *cyberloafing* dan kinerja pegawai serta memberi kesempatan untuk peneliti agar bisa menerapkan teori-teori

yang diterima selama mengikuti proses perkuliahan dan juga memperdalamnya lebih luas lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, & Fatihatus Sa'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)*, 5(1), 115–125.
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291.
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2020). *Laporan Survei Internet APJII 2019 – 2020*. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.
- Astri, Y., & Zahreni, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT X: Effect of Organization Climate on *Cyberloafing* Behavior in Employees of PT X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian*, 5, 13(1), 16-26.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.
- Beti, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 5, 4, 133–139.
- Christiana, E. J., & Kristanto, H. (2020). Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan (Kasus Di CV. Andi Offset Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 10(1), 1–14.
- Danuri, M. (2019). Development and Transformation of Digital Technology. *Infokam*, XV(II), 116–123.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104.
- Humaidi, Rahmawati, E., & Irwansyah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap

- Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Edisi Juli-Desember*, 8(2), 2541–187.
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43.
- Khoirunnisa, R. M., & Merdiana, C. V. (2019). Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Dan *Role Overload* Terhadap *Cyberloafing* Dengan Emotional Intelligence Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Optimum*, 9(2), 196-2018.
- Marpaung, I., & Juniasih, T. E. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan. *Jurnal Education And Development*, 8(4), 545–550.
- Meidiyustiani, R. (2016). Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 131–143.
- Mirza, Thaibatan AR. & Santoso. H. (2019). Internet Dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan. *Psikoislampedia Jurnal Psikologi* 4(1), 33–35
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). The Effect of *Cyberloafing* on Employee Performance Through Job Satisfaction and Work Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Noor, J., & Mulyono. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1), 23–34.
- Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Palangda, E. D., Solang, D., & Mandang, J. H. (2021). Pengaruh *Cyberloafing Behavior* Terhadap Kinerja Guru Sd Pada Kerja Dari Rumah Akibat Covid-19. 2(1).
- Permana, B. A. (2021). *Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya the Effect of Organizational Culture Toward Regional Secretariat Employees Performance of Tasikmalaya*. 9, 1–7.
- Puspita, S., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinejra Pegawai Pendahuluan Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk Kajian Literatur Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171–178.
- Putri, C. C., & Udayana, I. (2017). Pengaruh Desain Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Kepuasan Pembelian Laptop Asus. *Manajemen Dewantara*, 1(1), 110–122.
- SAFITRI, K. (2020). *Hubungan kepuasan kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan pt. Perkebunan nusantara v (lima) kantor pusat*. Riau

Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). *Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135–146.

Suci Laria Sari, I. Z. R. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Empati*, 7(4), 226–232.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.

Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset.

Tambuwun, C. E., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1938–1947.

Zairulhaq, F. S. (2021). *Kesepian Dengan Cyberloafing*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.





LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN



KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar
Jl. Ahmad Yani No.2, Bula Gading, Kec. Ujung Pandang
Kota Makassar
Sulawesi Selatan**

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Danang Adi Nugroho, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang Menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar”. Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti,

Danang Adi Nugroho
105721145318

I. Petunjuk Pengisian

1. isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan Alternatif jawaban yang tersedia, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4
- c. Kurang Setuju (KS) : 3
- d. Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat

Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) atau centang (√)

Pada kolom alternatif Jawaban.

II. Identitas Responden

No. responden : (Diisi oleh peneliti)

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S2
 D3 S3
 S1

Lama Bekerja :

PERILAKU CYBERLOAFING (X)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
MINOR CYBERLOAFING						
1.	Saya sering membuka media sosial untuk mengirim pesan, dan memperbaharui status yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (<i>whatsapp, Instagram, twitter, facebook</i>)					
2.	Saya sering menjelajahi situs web yang terkait dengan hiburan (<i>youtube, spotify, streaming film</i>)					
3.	Saya membaca dan membalas email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja.					
SERIOUS CYBERLOAFING						
4.	Saya sering bermain game online pada saat jam kerja.					
5.	Saya biasa mengunjungi situs <i>web</i> yang ilegal untuk (<i>download musik, film, gambar</i>)					
6.	Ketika bekerja, saya sering menggunakan internet mendapatkan penghasilan tambahan (<i>jualan / bisnis online</i>)					

KINERJA PEGAWAI (Y)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
KUANTITAS						
1.	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin saya.					
2.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan unit kerja.					
KUALITAS						
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan.					
4.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
KETETAPAN WAKTU						
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
6.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.					
EFEKTIVITAS						
7.	Saya selalu mempunyai cara tersendiri untuk menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan saya.					
8.	Saya selalu siap kapanpun pada saat dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas.					
KEMANDIRIAN						
9.	Saya mengerjakan tugas dengan kemampuan saya sendiri.					
10.	Saya tidak suka mempersulit orang untuk melakukan pekerjaan saya.					
KOMITMEN						
11.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
12.	Apa yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat penting bagi saya.					

LAMPIRAN 2 TABULASI KUESIONER RESPONDEN

No.	Cyberloafing (X)						Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	4	3	3	3	3	4	20
2	4	4	3	3	3	4	21
3	4	3	3	3	3	2	18
4	4	4	3	3	3	2	19
5	4	4	3	3	3	3	20
6	4	4	3	3	3	3	20
7	3	5	4	4	4	3	23
8	5	4	4	2	4	5	24
9	4	4	3	2	4	4	21
10	3	3	3	3	3	4	19
11	3	3	3	3	3	3	18
12	5	4	3	4	3	3	22
13	4	4	5	3	3	4	23
14	5	5	4	4	4	4	26
15	4	3	4	4	3	4	22
16	5	5	4	3	3	3	23
17	4	4	3	3	3	3	20
18	5	5	4	5	4	5	28
19	4	2	3	5	3	3	20
20	5	4	3	3	3	4	22
21	4	4	4	3	3	3	21
22	4	5	4	4	4	3	24
23	4	4	4	4	4	3	23
24	5	5	4	4	4	5	27
25	4	4	3	4	4	4	23
26	4	4	3	4	3	4	22
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	4	3	3	3	4	21
29	4	4	4	3	4	4	23
30	4	3	3	4	3	3	20
31	4	3	3	2	3	3	18
32	4	4	3	4	2	2	19
33	4	4	5	5	5	5	28
34	5	4	3	4	4	3	23
35	5	4	3	3	3	3	21
36	3	5	4	3	4	4	23
37	5	4	5	5	4	5	28

38	4	5	4	3	3	3	22
39	4	4	4	3	4	4	23
40	4	4	3	3	3	3	20
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	3	3	3	3	4	20
43	3	4	3	3	3	4	20
44	3	4	3	4	3	3	20
45	5	5	4	3	4	5	26
46	4	4	3	3	3	3	20
47	4	5	4	4	4	4	25
48	4	5	5	4	4	5	27
49	3	3	3	3	3	3	18
50	3	4	3	3	3	3	19
51	4	3	4	3	3	3	20
52	4	3	3	4	3	4	21
53	4	4	4	4	3	4	23
54	5	5	4	4	4	5	27
55	4	3	5	4	4	4	24
56	3	4	4	3	3	2	19
57	2	4	2	2	2	3	15
58	2	4	3	2	2	2	15
59	3	4	4	4	2	3	20
60	4	3	3	4	4	4	22
61	5	5	5	4	4	5	28
62	5	5	4	4	4	4	26
63	5	4	5	4	4	4	26
64	4	5	4	4	4	4	25
65	4	4	5	5	5	5	28
66	4	3	4	4	4	3	22
67	3	4	5	3	3	5	23
68	5	5	3	5	5	4	27
69	3	3	2	2	2	2	14
70	5	5	5	5	4	5	29
71	3	3	3	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	4	4	5	25
74	5	5	3	4	5	3	25
75	3	3	4	3	3	4	20
76	3	3	5	3	3	5	22
77	5	3	3	5	3	3	22
78	3	5	3	3	4	3	21

79	4	5	4	4	3	3	23
80	4	4	3	4	3	4	22
81	4	3	4	4	3	4	22
82	3	4	3	3	4	3	20
83	4	4	4	4	3	3	22
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	3	3	4	3	4	21
86	4	4	3	4	3	3	21
87	5	5	5	4	4	5	28
88	5	4	3	4	4	4	24
89	5	5	4	4	4	4	26

No.	Kinerja Pegawai (Y)												Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
7	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	51
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	48
12	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	47
13	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	47
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	49
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
16	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	47
17	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
18	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
19	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	52
20	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	49
21	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	49
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	53
23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	48
26	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50

27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51
28	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	46
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
30	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
31	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	49
32	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	56
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	49
35	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51
36	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	52
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
42	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	55
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	50
45	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
46	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	48
47	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
48	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
50	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	51
51	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	51
52	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
53	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
54	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	52
55	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
57	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
58	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
59	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	51
60	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
61	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
62	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48
63	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
65	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	50
66	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
67	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50

68	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
70	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
71	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
72	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
74	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
75	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	52
76	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	48
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
78	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
79	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	50
80	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
81	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
82	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	46
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
84	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	46
85	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	51
86	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
89	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	48

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

A. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1. Distribusi responden variabel perilaku *cyberloafing* (X)

X.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	17	19,1	19,1	21,3
	S	47	52,8	52,8	74,2
	SS	23	25,8	25,8	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

X.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	21	23,6	23,6	24,7
	S	45	50,6	50,6	75,3
	SS	22	24,7	24,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

X.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	41	46,1	46,1	48,3
	S	34	38,2	38,2	86,5
	SS	12	13,5	13,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

X.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,7	6,7	6,7
	KS	33	37,1	37,1	43,8
	S	42	47,2	47,2	91,0
	SS	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,6	5,6	5,6
	KS	43	48,3	48,3	53,9
	S	37	41,6	41,6	95,5
	SS	4	4,5	4,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

X.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,7	6,7	6,7
	KS	32	36,0	36,0	42,7
	S	36	40,4	40,4	83,1
	SS	15	16,9	16,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

2. Distribusi responden variabel kinerja pegawai (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	62	69,7	69,7	69,7
	SS	27	30,3	30,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,4	3,4	3,4
	S	68	76,4	76,4	79,8
	SS	18	20,2	20,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,2	2,2	2,2
	S	67	75,3	75,3	77,5
	SS	20	22,5	22,5	100,0

Total	89	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,4	3,4	3,4
	S	67	75,3	75,3	78,7
	SS	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	6	6,7	6,7	7,9
	S	64	71,9	71,9	79,8
	SS	18	20,2	20,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,4	3,4	3,4
	S	53	59,6	59,6	62,9
	SS	33	37,1	37,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	10,1	10,1	10,1
	S	59	66,3	66,3	76,4
	SS	21	23,6	23,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,4	3,4	3,4
	S	65	73,0	73,0	76,4

	SS	21	23,6	23,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	9	10,1	10,1	12,4
	S	59	66,3	66,3	78,7
	SS	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	57	64,0	64,0	64,0
	SS	32	36,0	36,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	59	66,3	66,3	66,3
	SS	30	33,7	33,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Y.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6,7	6,7	6,7
	S	55	61,8	61,8	68,5
	SS	28	31,5	31,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

B. Uji Validitas

1. Variabel Perilaku *Cyberloafing* (X)

Correlations								
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	TOTAL
X.1	Pearson Correlation	1	.338**	.263*	.448**	.459**	.362**	.681**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X.2	Pearson Correlation	.338**	1	.327**	0,157	.425**	.236*	.584**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,002	0,142	0,000	0,026	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X.3	Pearson Correlation	.263*	.327**	1	.372**	.449**	.589**	.720**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,002		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X.4	Pearson Correlation	.448**	0,157	.372**	1	.485**	.343**	.667**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,142	0,000		0,000	0,001	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X.5	Pearson Correlation	.459**	.425**	.449**	.485**	1	.545**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X.6	Pearson Correlation	.362**	.236*	.589**	.343**	.545**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,026	0,000	0,001	0,000		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
TOTAL	Pearson Correlation	.681**	.584**	.720**	.667**	.793**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9	Pearson Correlation	-0,032	0,078	0,047	0,003	.399**	0,098	0,006	.215*	1	0,142	0,074	0,173	.377**
	Sig. (2-tailed)	0,768	0,470	0,659	0,978	0,000	0,360	0,955	0,043		0,184	0,489	0,105	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
10	Pearson Correlation	.320**	.237*	.233*	.366**	.273**	0,183	.236*	.222*	0,142	1	.456**	.417**	.636**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,025	0,028	0,000	0,010	0,086	0,026	0,037	0,184		0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
11	Pearson Correlation	.305**	.258*	.258*	.339**	0,114	0,171	.293**	0,195	0,074	.456**	1	.444**	.603**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,015	0,015	0,001	0,289	0,108	0,005	0,066	0,489	0,000		0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
12	Pearson Correlation	.402**	.448**	.242*	.344**	0,163	0,132	.352**	.230*	0,173	.417**	.444**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,022	0,001	0,126	0,218	0,001	0,030	0,105	0,000	0,000		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
TOTAL	Pearson Correlation	.559**	.547**	.449**	.563**	.430**	.444**	.565**	.463**	.377**	.636**	.603**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



C. Uji Reliabilitas

1. Variabel Perilaku *Cyberloafing* (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,789	6	Reliabel

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	89	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,757	12	Reliabel

D. Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.093 ^a	0,009	-0,003	3,231

a. Predictors: (Constant), X

E. Uji Regresi Linear Sederhana Dan Uji t

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,970	1	7,970	0,763	.385 ^b
	Residual	908,233	87	10,439		
	Total	916,202	88			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	48,501	2,486		19,512	0,000
	X	0,096	0,110	0,093	0,874	0,385

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4 R-Tabel Dan T- Tabel

A. R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

B. T-Tabel

pr \ Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN 5 SURAT IZIN PENELITIAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax. (0411) 985558 Makassar 90221 E-mail: ipjmunismuh@plms.com



Nomor : 783/05/C.4-VIII/III/43/2022
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

13 Sya'ban 1443 H
16 March 2022 M

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
di -

Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 443/05/A-2-II/III/43/2022 tanggal 15 Maret 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **DANANG ADI NUGROHO**

No. Stambuk : **10572 1146318**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 Maret 2022 s/d 18 Mei 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ



Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 28229/S.01/PTSP/2022
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Walikota Makassar

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 783/05/C.4/V/III/43/2022 tanggal 16 Maret 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **DANANG ADI NUGROHO**
 Nomor Pokok : 105721146318
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **18 Maret s/d 18 Mei 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan *barcode*.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 17 Maret 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

[Signature]
Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip. : 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.
 2. Perbnggal

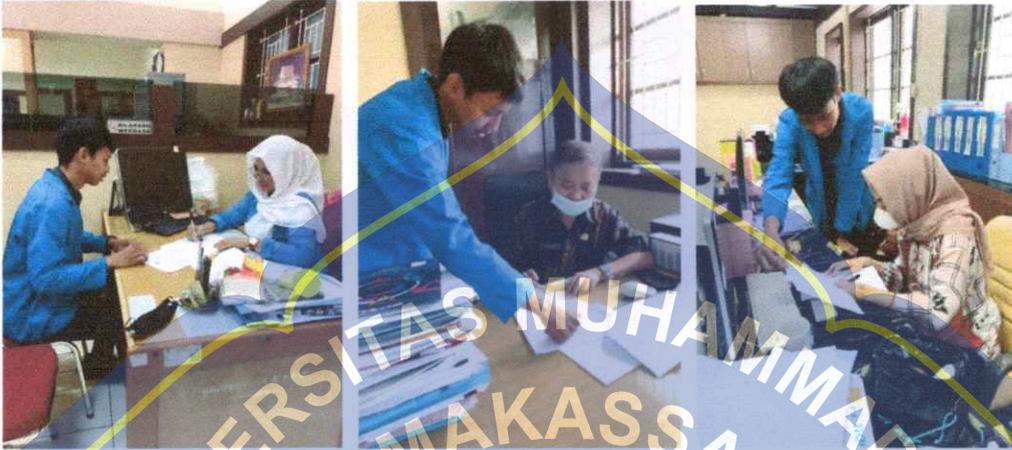
SIMAP PTSP 17-03-2022



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231



LAMPIRAN 6 DOKUMENTASI



Pembagian kuesioner kepada pegawai dan staf BAPPEDA Kota Makassar
(01/04/2022)



Tempat lokasi penelitian BAPPEDA Kota Makassar
(01/04/2022)

LAMPIRAN 7 HASIL TURNITIN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90222 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Danang Adi Nugroho

NIM : 105721146318

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	6 %	15 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 16 Juni 2022
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursinah, S.Hum., M.I.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



Danang Adi Nugroho, panggilan Danang lahir di Sukoharjo pada tanggal 16 Januari 1999 dari pasangan suami istri Bapak Lasiman dan Ibu Suratmi, Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Minasa Upa Bl A, Jl Minasa Karya, Karunrung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 4 Sinjai lulus tahun 2011, SMP Negeri 1 Sinjai lulus tahun 2014, SMA Negeri Sinjai lulus tahun 2017, dan mulai mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN