

---

**PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI SERTA PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)**

Oleh

Serifika Setia<sup>1</sup>, Survival<sup>2</sup>, Soedjono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: [1serifikasetis27@gmail.com](mailto:1serifikasetis27@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 06-12-2022

Revised: 12-01-2023

Accepted: 07-02-2023

**Keywords:**

Cyberloafing, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasional, Analisis Jalur.

**Abstract:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai serta komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada kantor kecamatan lowokwaru kota malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel 38 pegawai pada kantor kecamatan lowokwaru kota malang. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Cyberloafing tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 2) Cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 4) komitmen organisasi memediasi pengaruh Cyberloafing terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

---

**PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya

semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat (Edison, 2017).

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja seseorang dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Terkait dengan teknologi, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai pada organisasi adalah perilaku *cyberloafing*. Menurut Hurriyati (2017) *cyberloafing* adalah penggunaan internet yang ada pada organisasi atau perusahaan dengan sengaja digunakan pegawai selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Henle & Blanchard (2008) *cyberloafing* mengemukakan bahwa penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Saat ini kebutuhan internet dan teknologi sudah menjadi kebutuhan pokok manusia.

Istilah *cyberloafing* secara singkat digambarkan sebagai penggunaan pribadi internet di lingkungan kerja. Lim dalam Olajide (2018) menyebutkan bahwa *cyberloafing* adalah segala tindakan disengaja karyawan menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan aktivitas memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) pribadi sebagai penyalahgunaan internet.

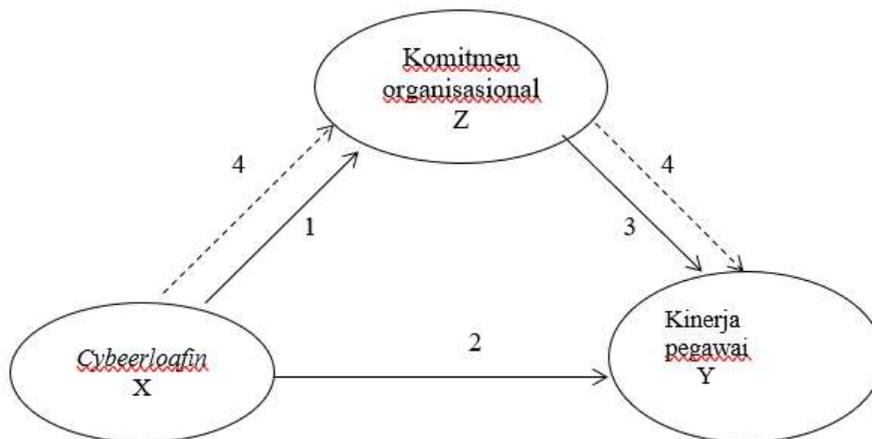
Komitmen Organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya Meyer dan Allen (2020). Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Penelitian yang dilakukan oleh Okto, dkk (2014) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Carmeli dan Freund (2004) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatory yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian dan pengujian hipotesa. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *cyberloafing*, kinerja pegawai dan komitmen organisasional. subjek penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan lowokwaru Kota Malang. Sumber data yaitu data internal, sedangkan jenis data yaitu data primer berupa kuesioner, dan data kuesioner berupa profil perusahaan, data kantor kecamatan lowokwaru Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor kecamatan lowokwaru kota malang yang berjumlah 38 pegawai, kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data

yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Model konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: a) berdasarkan jenis kelamin, b) berdasarkan usia, c) Tingkat pendidikan, dan d) berdasarkan masa kerja. Keempat karakteristik responden tersebut disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1

#### Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
laki-laki	26	68 %
perempuan	12	32 %
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel .1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yakni responden laki-laki berjumlah 26 orang dengan persentase 68 %, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 32 %. Data tersebut menunjukkan dominan responden penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 2

#### Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - ≤ 30 tahun	5	13 %
30 - ≤ 40 tahun	26	68 %
40 - ≤ 50 tahun	4	11 %
> 50 tahun	3	8%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden dengan usia 20 -30 Tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 13 %, responden dengan usia 30 Tahun Berjumlah 26 Orang Dengan Persentase 68 % dan responden dengan rentang usia 40-50 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8 %. Data tersebut menunjukkan dominan responden berdasarkan rentang usia adalah 30-40 Tahun.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SI	36	95%
S2	2	5%
S3	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : data primer diolah, 2023*

Tabel .3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui dominan responden penelitian adalah latar belakang pendidikan SI dengan jumlah 36 orang (95%), data tersebut menunjukkan dominan latar belakang tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang adalah sarjana.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
> 1 - ≤ 5 tahun	9	23%
> 5 - ≤ 10 tahun	13	34%
>10 - ≤ 20 tahun	7	18%
> 20 - ≤ 30 tahun	3	7%
> 30 tahun	6	15%
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : data primer diolah, 2023*

Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui dominan masa kerja responden pada penelitian ini adalah “5 tahun – 10 tahun” dengan jumlah 13 orang (34 %). Sedangkan masa kerja paling minim adalah masa kerja “20 Tahun – 30 Tahun”.

### Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

#### ➤ Uji *convergent validity*

*Convergent validity* dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan valid atau memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7. Ghozali dan Latan (2015) mengungkapkan bahwa *convergent validitas* berhubungan dengan prinsip pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkolerasi tinggi.

Tetapi menurut Chin (1998), untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai Chin (1998).

**Tabel 5**  
**Result for Outer Loading**

Item	Cyberloafing	Komitmen Organisasional	Kinerja Pegawai
X1.1	0.965		
X1.2	0.969		
X2.1	0.959		
X2.2	0.962		
X3.1	0.931		
X3.2	0.829		
X4.1	0.882		
X4.2	0.865		
X4.3	0.882		
Z1.1		0.914	
Z1.2		0.793	
Z2.1		0.965	
Z2.2		0.899	
Z3.1		0.835	
Z3.2		0.804	
Z4.1		0.930	
Z4.2		0.851	
Z5.1		0.917	
Y1.1			0.830
Y1.2			0.833
Y2.1			0.875
Y2.2			0.893
Y3.1			0.833
Y3.2			0.836
Y4.1			0.874
Y4.2			0.897
Y5.1			0.873
Y5.2			0.836

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 didapatkan validitas loading factor seluruh item berada pada angka lebih 0,7 dan seluruh item berada pada kolom yang sesuai dengan variabel pengukurannya. Maka dapat dinyatakan bahwa item yang disusun dalam kuesioner mampu untuk mengukur variabel yang diteliti. Sebagai penguat dari uji yang dilakukan peneliti pula menggunakan AVE sebagai kriteria dalam uji validitas yang hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Average Variance Extracted**

Variabel	AVE	The Trobe of Thumb	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0.644	>0,50	Valid
Komitmen Organisasional	0.616	>0,50	Valid
Kinerja Pegawai	0.603	>0,50	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0.5 untuk semua konstruk, *cyberloading* (X) = 0.644, Komitmen Organisasional (Y) = 0.616, dan Kinerja Pegawai (Z) = 0.603. Hal ini berarti semua konstruk memiliki *discriminat validity* yang tinggi.

### 1) Composite Reliability

Pengujian selanjutnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0.60 (Ghozali, 2014). Berikut ini hasil *outer model loading* yang menunjukkan *composite reliability* masing-masing konstruk

**Tabel 7**  
**Composite Reliability**

Konstruk	Composite Reliability
<i>Cyberloafing</i> (X)	0,935
Komitmen Organisasional (Z)	0.906
Kinerja Pegawai (Y)	0.932

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil *composite reliability* yang memuaskan yaitu *cyberloafing* (X) = 0.935, Komitmen Organisasional (Y) = 0.906, dan Kinerja Pegawai (Z) = 0.932. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0.90.

### 2) Discriminat Validity

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari variabel yang diteliti dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* dimana variabel dapat disimpulkan reliabel bila lebih dari angka 0,7. Berikut merupakan hasil dari uji validitas menggunakan *cronbach alpha*.

**Tabel 8**  
**Hasil Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach Alpha	The Role of Thumb	keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0.921	>0,70	Valid
Komitmen Organisasional	0.874	>0,70	Valid
Kinerja Pegawai	0.917	>0,70	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel di atas memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0.7 untuk semua konstruk, *cyberloafing* (X) = 0.921, Komitmen Organisasional (Y) = 0.874, dan Kinerja Pegawai (Z) = 0.917. Hal ini berarti semua konstruk memiliki *discriminat validity* yang tinggi.

### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui path coefficients pada output SmartPLS di bawah ini:

**Tabel 9**  
**Path Coefficients**

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
<i>Cyberloafing</i> -> Kinerja Pegawai	-0.370	0.379	0.200	1.853	0.065
<i>Cyberloafing</i> -> Komitmen Organisasional	-0.965	0.966	0.008	12.264	0.000
Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	0.578	0.572	0.196	2.956	0.003
<i>Cyberloafing</i> -> Komitmen Organisasional->Kinerja Pegawai	0.488	0.483	0.171	2.856	0.004

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

### Hasil Uji Statistik Parametrik

1. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai  
Koefisien pengaruh langsung yang didapatkan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0.370. Nilai t hitung sebesar 1.853 > t (tabel) 1,96 dengan signifikansi sebesar 0,065 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis pertama H1 ditolak H0 diterima
2. Pengaruh *cyberloafing* terhadap komitmen organisasional  
Koefisien pengaruh langsung yang didapatkan *Cyberloafing* terhadap Komitmen Organisasional sebesar -0.965. Nilai t hitung sebesar 12.264 > t (tabel) 1,96 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional, maka hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima.
3. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai  
Koefisien pengaruh langsung yang didapatkan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.578. Nilai t hitung sebesar 2.956 > t (tabel) 1,96 dengan signifikansi sebesar 0.003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis H0 ditolak dan H3 diterima.
4. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Komitmen organisasional.  
Koefisien mediasi Komitmen Organisasional pada *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0.488. Nilai t hitung sebesar 2.856 > t (tabel) 1,96 dengan signifikansi

sebesar  $0.004 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional mampu memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

Untuk lebih jelas melihat hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat diringkas dalam tabel 10 berikut.

**Tabel 10**  
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	P-Values	Kesimpulan
H1	<i>Cyberloafing</i> -> Kinerja Pegawai	0.065	Ditolak
H2	<i>Cyberloafing</i> -> Komitmen Organisasional	0.000	Diterima
H3	Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	0.003	Diterima
H4	<i>Cyberloafing</i> -> Komitmen Organisasional -> Kinerja Pegawai	0.004	Diterima

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa dari 4 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, hipotesis H2, H3 dan H4) dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values  $< 0.05$ , sedangkan hipotesis H1 ditolak karena memiliki nilai P-Values  $> 0.05$ .

## Pembahasan

### Hubungan antar Variabel Penelitian

#### 1. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan Koefisien pengaruh langsung yang didapatkan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.370. Nilai t hitung sebesar 1.853  $> t$  (tabel) 1,96 dengan signifikansi sebesar  $0,065 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis pertama  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima

Terkait dengan teknologi, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai pada organisasi adalah perilaku *cyberloafing*. Menurut Hurriyati (2017) *cyberloafing* adalah penggunaan internet yang ada pada organisasi atau perusahaan dengan sengaja digunakan pegawai selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Henle & Blanchard (2008) *cyberloafing* mengemukakan bahwa penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang.

#### 2. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan Koefisien pengaruh langsung yang didapatkan *Cyberloafing* terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.965. Nilai t hitung sebesar 12.264  $> t$  (tabel) 1,96 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Organisasional, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

Aktivitas *cyberloafing* tidak selamanya memberikan dampak buruk, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Aktivitas *cyberloafing* juga dapat membantu karyawan untuk mengurangi tingkat stres dan kejenuhan akibat dari kelelahan kerja. Ketika maksud

karyawan adalah untuk melepaskan diri dari praktik rutin dan melepaskan kecemasan, maka aktivitas cyberloafing menjadi bentuk perilaku konstruktif Satria (2022). Karyawan membutuhkan waktu untuk menyegarkan kembali energi mereka

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan Koefisien pengaruh langsung yang didapatkan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.578. Nilai t hitung sebesar  $2.956 > t$  (tabel) 1,96 dengan signifikansi sebesar  $0.003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka hipotesis H0 ditolak dan H3 diterima

Faktor komitmen organisasi juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemahaman tentang arti komitmen organisasi sangat penting bagi pegawai agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Kaswan (2012) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Respatiningsih dan Sudirjo (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Organisasional.**

Hasil uji hipotesis menunjukkan Koefisien mediasi Komitmen Organisasional pada *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0.488. Nilai t hitung sebesar  $2.856 > t$  (tabel) 1,96 dengan signifikansi sebesar  $0.004 < 0,05$ . yang menunjukkan komitmen organisasi memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai mampu memberikan stimulus pada kondisi *cyberloafing* akan visi misi organisasi, sehingga menyadari akan kekurangan kinerja mereka serta terus mengoptimalkan kinerja sesuai misi organisasi.

Komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya Dewi, et al. (2022). Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi. Komitmen organisasi dapat menimbulkan perasaan ingin, perlu, atau harus berada dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada di organisasi tersebut.

## **KESIMPULAN**

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Cyberloafing* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung perilaku *cyberloafing* yang semakin naik maka tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa perilaku *cyberloafing* yang semakin menurun mampu meningkatkan komitmen organisasional pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang semakin kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
4. Komitmen organisasi memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu berperan memediasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan khususnya merujuk pada manfaat penelitian ini, maka dapat Peneliti kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Kecamatan Lowokwaru dalam mengambil kebijakan, terutama mengenai *Cyberloafing*, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya.  
Perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai hasil penelitian yang lebih relevan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38. Askew, K., Buckner, J.
- [2] Agustina, A. (2021). Komitmen Organisasi dan Penggunaan Internet yang tidak Berhubungan dengan Pekerjaan (*Cyberloafing*) Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung (doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)
- [3] Andarini, T. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderator (PT Jasa Marga (persero) Tbk). skripsi-2012.
- [4] Dewi, Dewa Ayu Putu Ratni;, I Ketut Setia; Sapta, and I Gede. Rihayana. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt." *Jurnal Emas* 3(3): 71–90.
- [5] Diana, F. N. N. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*.
- [6] Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh Kontrol Diri dan perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai SDN di Kelurahan kembang kuning, Cepogo, Boyolali pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.