



Self Control, Motivation and Cyberloafing on the Performance of High School and Vocational School Employees in Tarakan during the COVID 19 Pandemic

Widyastuti Cahyaningrum^{1*}, Annisa Eka Yulianti²
Universitas Borneo Tarakan

Corresponding Author: Widyastuti Cahyaningrum widyairawan77@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Self Control, Motivation, Cyberloafing, Performance

Received : 03, October

Revised : 22, October

Accepted: 24, November

©2022 Cahyaningrum, Yulianti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self control, motivation and cyberloafing behavior on the performance of school employees (SMA and SMK) in Tarakan City. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population and sample in this study were employees of State High Schools and Vocational High Schools in Tarakan City. The sample in this study was 110 respondents with purposive sampling and was calculated using the formula according to Hair et al (2010). Furthermore, hypothesis testing was carried out using multiple linear regression models with the t test using the SPSS program. The results showed that self-control has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance and cyberloafing has no effect on school employee performance.

Self Control, Motivasi dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai Sekolah SMA dan SMK di Tarakan pada Masa Pandemi COVID 19

Widyastuti Cahyaningrum^{1*}, Annisa Eka Yulianti²

Universitas Borneo Tarakan

Corresponding Author: Widyastuti Cahyaningrum widyairawan77@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Self Control, Motivasi, Cyberloafing, Kinerja

Received : 03, October

Revised : 22, October

Accepted: 24, November

©2022 Cahyaningrum, Yulianti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self control, motivasi dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai sekolah (SMA dan SMK) di Kota Tarakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sekolah SMA dan SMK Negeri yang ada di Kota Tarakan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden dengan *purposive sampling* dan dihitung menggunakan rumus menurut Hair dkk (2010). Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan model linier regresi berganda dengan uji t menggunakan bantuan program spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah.

PENDAHULUAN

Era modern yang semakin maju ini instansi harus lebih pandai dalam mengelola sumber daya manusia nya, karena sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang bagus pula (Yunus, 2012). Saat ini muncul istilah baru yaitu *human capital* , dimana sumber daya manusia bukan sekedar menjadi aset utama tetapi sebagai aset yang bernilai untuk perusahaan apalagi mempunyai *skill* yang baik.

Sumber daya manusia harus lebih bekerja keras karena perkembangan teknologi informasi yang bergerak secara dinamis. Berkembangnya teknologi maupun informasi melalui internet dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas, jadi pegawai harus dapat menyeimbangkannya. Pemakaian internet menjadi bagian dari kehidupan dan pekerjaan pegawai yang tak terpisahkan, beberapa instansi pun sudah banyak memberikan fasilitas internet untuk membantu pegawai dan menunjang kinerjanya. Masa pandemi COVID-19 menuntut masyarakat melakukan kegiatan secara *virtual*, menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika pemakaian internet mengalami kenaikan saat pandemi disebabkan adanya kebijakan *work from home*. Sebelum pandemi pemakaian internet hanya didominasi oleh kantor-kantor, sekolah, kampus yang berada diperkotaan, namun saat adanya covid-19 kebutuhan internet meningkat dari rumah-rumah dan semua hunian masyarakat. Kebutuhan internet datang dari berbagai daerah yang dimana memaksa operator untuk memberikan layanan internet dengan baik dan terjangkau di seluruh wilayah Indonesia.

COVID-19 sangat berdampak pada dunia pendidikan dan dirasakan oleh beberapa pegawai terutama guru dan staff, akibat pandemi banyak sekolah yang menerapkan pembelajaran secara daring yang menggunakan jaringan internet, pegawai dituntut untuk mampu melakukan semua kegiatan baik itu pengajaran oleh guru dan keadministrasian oleh staff tata usaha (Firman & Rahayu, 2020). Sebelum pandemi COVID-19 semua instansi pendidikan termasuk sekolah sudah menggunakan fasilitas internet untuk menunjang pekerjaan dan selama masa pandemi COVID-19 membuat pegawai lebih menghabiskan pekerjaannya dengan pemakaian internet terlampau sering yang semakin mudah pegawai mengakses internet, pegawai dapat menyalahgunakannya untuk mengakses hal yang tidak terkait dengan pekerjaan perilaku itu disebut *cyberloafing* (Mastura & Santaria, 2020).

Self control yaitu individu atau pegawai mengarahkan tingkah lakunya sendiri atau disebut kontrol diri misalnya mampu menahan diri dari perbuatan yang dapat merugikan orang sekitar maupun perusahaan atau mampu memilih untuk memberikan tindakan yang bermanfaat (Baumeister dkk., 2007). Menurut Tangney dkk (Nurhayati, 2015) *self control* memiliki kemungkinan dan kapasitas besar untuk membawa perilaku individu kearah yang positif dalam kehidupan individu tersebut. Jadi orang-orang yang memiliki kontrol diri yang rendah akan lebih mudah melakukan hal-hal yang hasilnya negative dibandingkan dengan orang yang kontrol dirinya tinggi karena orang yang memiliki kontrol diri yang tinggi lebih jarang terlibat dengan penyimpangan

kerja yang ada diperusahaan (Prasetya, 2020). *Self control* yang baik sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja dan apabila pegawai memiliki motivasi dalam diri juga sangat membantu pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik pula.

Motivasi menurut (Burgoyne dkk., 2017), motivasi menjadi dorongan dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan hasil untuk mendapatkan hasil yang optimal, motivasi terbagi menjadi dua yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang di luar tugas pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, biaya tambahantunjangan, keamanan, dan promosi, kontrak layanan, pekerjaan lingkungan dan kondisi kerja.

Kinerja merupakan prestasi kerja suatu hasil akhir yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan kinerja itu perusahaan menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang ditentukan dan dengan adanya kinerja yang baik maka produktivitas instansi pun akan meningkat, peningkatan inilah yang diharapkan perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan perusahaan (Fatikhin dkk., 2017).

Sekolah Menengah merupakan instansi pemerintah yang harus mendapatkan perhatian lebih karena menyangkut pendidikan. Jokowi (Saubari, 2019) mengatakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka pemerintah harus lebih fokus dan merata keseluruh daerah Indonesia. Pegawai yang terdapat di sekolah sangat berpengaruh dalam memberikan pelayanan dan diperlukan dukungan terkait sarana dan prasarana dari pemerintah untuk menunjang mutu pendidikan. Data yang di dapat dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tarakan mencatat bahwa ada 235 sekolah di Kota Tarakan (2020) dan data dari Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (Saubari, 2019) mengatakan bahwa rata-rata sekolah yang ada di Kota Tarakan sudah memiliki akses internet yang sangat baik untuk membantu akses informasi yang dapat langsung diterima oleh pegawai di instansi. Pentingnya kinerja pegawai yang terlibat di instansi pendidikan sekolah. Menurut Ardilasari (Lim, 2002) *cyberloafing* adalah perilaku pegawai yang menggunakan internet untuk kepentingan pribadi dan diluar pekerjaan selama jam kerja.

Hasil wawancara yang telah dilakukan di SMA 02 dan SMK 01 di Kota Tarakan pada pegawai ada sebagian pegawai yang menggunakan internet untuk mengakses situs sosial (facebook, instagram, dan Whatsapp), menggunakan aplikasi youtube diluar kepentingan pekerjaan, mengunjungi situs berita dan olahraga pada saat jam kerja masih berlangsung, tetapi bagi pegawai hal tersebut sebagai pengalihan kejenuhan oleh aktivitas pekerjaan. Jam produktif pegawai untuk bekerja selama pandemi yaitu dimulai dari jam 08.00 - 14.00, untuk jam mengajar dimulai jam 08.00 - 10.00 dan 10.15 - 12.00 baik menggunakan aplikasi zoom, classroom atau grup whatsapp, untuk pegawai yang mengajar secara daring hanya memberikan beberapa materi saja kemudian memberikan tugas yang dikumpulkan sesuai dengan kesepakatan, tidak full mengajar sehingga tersisa beberapa jam dari jam yang seharusnya digunakan untuk mengajar yang kemudian digunakan untuk kesibukan

pribadi masing masing dan ada pula beberapa pegawai yang mengajar secara langsung dengan beberapa siswa yang tidak memiliki android dengan waktu mengajar yang tidak full, beberapa kali juga terjadi keterlambatan jam saat mengajar dan ada juga beberapa pegawai yang terlambat pergi kesekolah, disini peran self control sangat penting agar pegawai mengutamakan tanggung jawab mereka terhadap sekolah meskipun siswa belajar secara daring.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Haryono, (2018) kinerja sama halnya dengan performa pada individu, karena terkait dengan penilaian sebagai ukuran kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Adanya penilaian didalam organisasi atau perusahaan merupakan hak yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai individu atas tanggung jawab yang di selesaikannya terkait tugas dan pekerjaan yang diberikan dari atasan baik dari jumlah atau kualitasnya yang dipengaruhi dari dukungan organisasi, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja memiliki beberapa aspek yang dapat diukur menurut Sunyoto dalam Saubari, (2019) yaitu :

- a. Kualitas, hasil yang bisa diukur dari efektivitas dan efesiensi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Kuantitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terkait jumlah aktivitas yang dibebankan dan bagaimana hasil akhirnya.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang dikerjakan dari awal waktu hingga tepat waktu yang ditentukan, dapat memaksimalkan antara pekerjaan dengan waktu yang diberikan.
- d. Efektivitas, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan keuntungan dan pencapaian tujuan.
- e. Kerja sama, antar karyawan saling membantu dan bekerja sama terkait pekerjaan dan tugas yang diberikan, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja yang baik.

2. Self Control

Self Control atau pengontrolan diri merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan tingkah lakunya, kontrol diri adalah hal penting yang harus ada dalam diri individu, dikehidupan seseorang untuk mencapai kesuksesan dapat mengembangkan dan mengendalikan kontrol diri dengan baik. Kontrol diri terhadap perubahan tingkah laku sangat berpengaruh karena hasil dari pengontrolan diri yang timbul yaitu tingkah laku yang tampak dan terlihat (Zulkarnain, 2012). Menurut Tangney, Baumeister, dan Boone (Juwita, 2017) terdapat beberapa aspek kontrol diri yaitu :

- a. Disiplin diri, yaitu kemampuan individu untuk bersikap disiplin dalam segala hal, lebih fokus saat menyelesaikan tugas pekerjaan, individu yang mempunyai disiplin diri tidak akan terkecoh dengan hal yang akan menggangukannya, akan lebih berkonsentrasi.

- b. Kecenderungan tidak impulsif, merupakan kemampuan individu dalam bersikap secara hati-hati dan tidak terburu-buru dalam mengambil tindakan. Cenderung lebih fokus pada pekerjaan dan lebih tenang dalam bersikap serta mengambil keputusan.
- c. Kebiasaan sehat, kebiasaan individu dalam mengontrol perilaku yang membuat individu tersebut merasa bahagia, individu dengan kebiasaan yang baik seperti itu biasanya tidak mau terlibat dalam kegiatan yang negatif yang menimbulkan ketidakbaikan diakhirnya. Akan lebih memilih aktivitas yang menghasilkan hasil positif.
- d. Etika kerja, yaitu kemampuan individu dalam mengontrol etika nya dalam bekerja, seseorang yang mempunyai etika yang baik dapat mampu menghadapi masalah dan pekerjaan dengan baik tanpa terkecoh dengan hal-hal yang tidak penting diluar pekerjaannya. Individu yang memiliki etika kerja juga akan berpikir bahwa pekerjaannya adalah tanggung jawabnya maka dengan tulus akan diselesaikan.
- e. Reliabilitas, yaitu terkait dengan bagaimana individu tersebut menilai sendiri kemampuannya dalam bekerja, jika merasa mampu maka ia akan percaya diri dalam pelaksanaan segala hal, individu dengan reliabilitas ini akan berusaha secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang direncanakannya sejak awal.

2.1 Pengaruh *Self Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Saubari, (2019) berpendapat jika para pegawai memiliki kontrol diri yang baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja yang dimiliki, hal itu dibuktikan dalam penelitiannya bahwa *self control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kemampuan mengontrol diri dengan baik maka akan membawa perilaku individu untuk tidak melakukan hal-hal yang sia-sia. Penelitian Wuryaningsih & Kuswati,(2013) juga membuktikan bahwa *self control* mempengaruhi kinerja pegawai dengan menunjukkan hasil yang positif, kinerja individu yang awalnya baik dapat meningkat menjadi lebih baik dan akan semakin baik dengan adanya kontrol diri yang tinggi. Maka berdasarkan penelitian tersebut dapat di tarik hipotesis yaitu:

Hipotesis 1 : Diduga *Self Control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi

Menurut Robbins (2002) motivasi adalah keinginan untuk melakukan usaha yang lebih tinggi lagi untuk tujuan organisasi yang disetarakan dengan kemampuannya dan individu melakukan atas dasar keinginan dan dorongan untuk memenuhi kebutuhannya. Indikator menurut Andiyanto, (2011) motivasi kerja dapat diukur dengan :

- a. Gaji atau upah yang layak, gaji yang memadai dan sesuai dengan standar yang di berikan perusahaan dapat memotivasi pegawai.

- b. Insentif, atasan atau dari perusahaan memberikan bonus, imbalan, dan rangsangan kerja
- c. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan, dan penyelenggaraan ibadah.
- d. Mempertahankan harga diri, diukur dengan kondisi kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- e. Memenuhi kebutuhan partisipasi, diukur melalui kerjasama, kebersamaan, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
- f. Rasa aman di hari tua dengan memberikan jaminan hari tua, pembayaran pensiun.
- g. Memperhatikan kesempatan untuk maju, diukur dengan memberikan upaya pelatihan, pengembangan, kursus, diklat.
- h. Persaingan yang sehat, diukur melalui prestasi kerja, kinerja, produktivitas, penghargaan dan hukuman.

3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Gakure dkk, (2012) mengatakan bahwa motivasi petugas polisi berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, strategi motivasi yang diberlakukan mengarah pada kinerja tinggi yang dalam jangka panjang berdampak pada situasi keamanan secara keseluruhan, kinerja kepolisian dapat ditingkatkan jika pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya memastikan bahwa polisi cukup termotivasi. Pada penelitian Sanjaya, (2018) berpendapat bahwa motivasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja, karena sebagian pegawai dibuktikan dalam mengerjakan tugasnya dengan penuh percaya diri, disiplin, serta kesadaran dan tanggung jawab yang penuh. Maka berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan hipotesis yaitu:

Hipotesis 2 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

4. Perilaku *Cyberloafing*

Utama dkk., (2016) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pemakaian internet dengan sengaja selama jam kerja masih berlangsung dan termasuk penyalahgunaan internet karena hanya untuk tujuan pribadi. Perilaku *cyberloafing* dapat diukur dengan beberapa aspek menurut Blanchard & Henle (Juwita, 2017) yaitu :

- a. *Minor Cyberloafing*, merupakan kegiatan penggunaan fasilitas perusahaan berupa internet untuk kepentingan individu, seperti bermain sosial media, bermain email dan situs-situs lainnya, namun kegiatan tersebut masih diberi toleransi karena merupakan hal-hal yang biasa dan diluar pekerjaan umum.
- b. *Serious Cyberloafing*, merupakan penggunaan internet untuk mengunjungi dan membuka situs tidak semestinya, misalnya situs berbahaya yang dapat menyeret ke ranah hukum seperti perjudian yang dilakukan secara online dan situs-situs seksual.

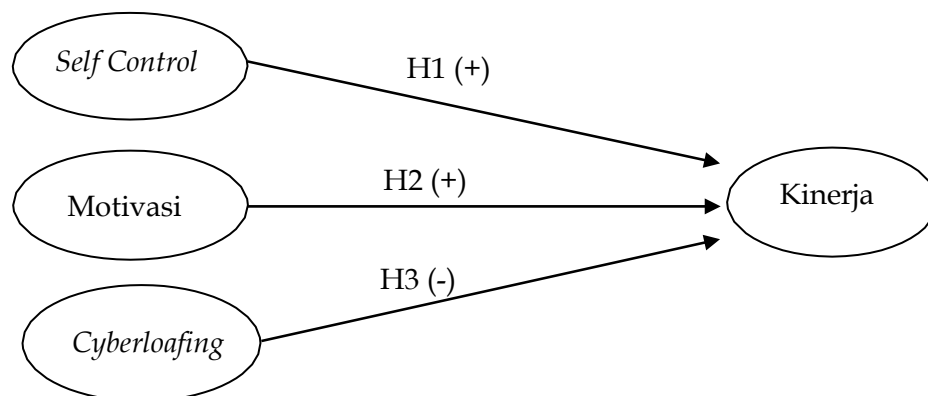
Adapun indikator untuk mengukur *cyberloafing* menurut Lim &Teo (Juwita, 2017) yaitu :

- a. *E-mailing Activities*, merupakan semua kegiatan *cyberloafing* yang menyangkut dengan mengirim dan menerima e-mail untuk tujuan dan kepentingan individu di saat jam kerja.
- b. *Browsing activities*, yaitu segala kegiatan pemakaian internet untuk keperluan *browsing* semua web-web untuk hiburan, bukan untuk kepentingan pekerjaan.

4.1 Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai

Barlow dkk (2003) mengatakan bahwa *cyberloafing* mempengaruhi kinerja membuat para pegawai menghabiskan waktu dengan internet dan melalaikan banyak pekerjaan. Penelitian Prasetya, (2020) hasil menunjukkan juga bahwa *cyberloafing* mempengaruhi kinerja secara negatif dimana menunjukkan bahwa aktivitas *cyberloafing* semakin sering dilakukan akan berdampak menurunkan kinerja pegawai. Penelitian Ahmad dkk, (2019) juga membuktikan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi perilaku *cyberloafing* maka kinerja menurun. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 3 : Diduga *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Kerangka Pemikiran *Self Control*, Motivasi, dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, meneliti pada sampel atau populasi tertentu, dan mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, kemudian di olah dengan metode statistic dengan tabel atau grafik (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri dan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di Kota Tarakan, jumlah seluruh pegawai sebanyak 415 pegawai. Penentuan Jumlah sampel menggunakan perhitungan Hair dkk,

(2010). Sampel penelitian umumnya 5 kali lipat lebih banyak dari jumlah keseluruhan indikator yang digunakan, artinya dalam penelitian ini diperlukan 110 (5 × 22) pegawai. Alat analisis menggunakan analisis Regresi Berganda untuk membuktikan pengaruh variabel bebas dari *Self Control* (X₁), Motivasi (X₂) dan Perilaku *Cyberloafing* (X₃) terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e.....(1)$$

Menurut Ghozali, (2018) uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). dimana t hitung didapat dari hasil output SPSS sedangkan t tabel dengan melihat nilai signifikansi dan *degree of freedom*.

1. Jika t hitung > t tabel maka hipotesis terdukung artinya variabel X₁, X₂ dan X₃ secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Kinerja.
2. Jika t hitung < t tabel maka hipotesis tidak terdukung artinya variabel X₁, X₂ dan X₃ tidak berpengaruh terhadap Y atau Kinerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan uji analisis regresi linier berganda pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-Hit	t-tabel	Sig.
	B	Std Error	Beta			
(Constant)	13,175	2,065		6,379	1,659	0,000
Self Control (X1)	0,147	0,082	0,178	1,798	1,659	0,075
Motivasi (X2)	0,132	0,056	0,230	2,331	1,659	0,022
Cyberloafing (X3)	0,042	0,062	0,063	0,685	1,659	0,495

Dari tabel diatas maka dapat digunakan persamaan regresi yang terbentuk, adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.....(2)$$

$$Y = 13,175 + 0,147 X_1 + 0,132 X_2 + 0,042 X_3$$

Tabel 2. Ringkasan Simpulan Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Keterangan
<i>Self Control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Terdukung
Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Terdukung
<i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	Tidak Terdukung

PEMBAHASAN

Self control dan kemampuan mengendalikan diri dengan baik ditempat kerja maka akan membawa perilaku individu untuk tidak melakukan hal yang sia-sia dan dapat merugikan dirinya maupun pihak sekolah tempat bekerjanya, dengan adanya kinerja yang baik didalam sekolah dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dengan *self control* yang tinggi dan dapat memutuskan segala sesuatu terlebih dahulu sebelum bertindak serta dapat mengarahkan diri kearah yang baik agar segala tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya disekolah dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Berdasarkan data dari pegawai sebagai responden juga menunjukkan jika jenis kelamin, usia, status perkawinan dan lamanya bekerja dapat menjadi faktor terbentuknya kontrol diri yang baik dalam diri individu pegawai. Pegawai di sekolah tidak suka menunda pekerjaan yang ada, selalu mengecek dan memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan, individu-individunya pun tidak suka melakukan aktivitas yang dapat menimbulkan masalah untuk dirinya maupun sekolah, dan pegawai suka jika ada pekerjaan yang menuntut untuk menghasilkan ide-ide baru, tetapi pegawai juga sedikit mengalami susah dalam mengendalikan emosi terjadi kepada beberapa pegawai yang ada.

Menurut Ardilasari (2018) faktor usia juga mempunyai peran penting dalam pengontrolan diri, semakin matang dan dewasa usia seseorang maka individu tersebut akan dapat memahami dirinya sendiri dan apa yang seharusnya baik dilakukan ditempat kerjanya. Menurut Nakhaie (2015) jenis kelamin juga dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku yang dimana perempuan dianggap lebih bisa mengendalikan dirinya ditempat kerja.

Pihak sekolah telah memberikan motivasi kepada pegawai baik itu secara internal maupun adanya pengaruh dari luar maka akan semakin meningkat pula kinerjanya, agar kinerja pegawai meningkat maka harus ada pendorong motivasi yang dapat memuaskan dan mendorong untuk bekerja lebih baik. Motivasi dari dalam diri pegawai sendiri dapat didorong dengan adanya pengakuan, kesamaan hak antar individu dan penghargaan untuk individu pegawai tersebut, adanya kesempatan yang diberikan sekolah kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan diri dan kemampuan maka dengan itu akan timbul rasa untuk mendominasi atau berkuasa (dalam hal baik) disaat bekerja, kemudian motivasi eksternal atau pengaruh dari luar yang bisa diberikan dari pihak sekolah kepada pegawai yaitu pemberian gaji dan sertifikasi guru yang diberikan sesuai dengan hasil kerja pegawai dapat menjadi motivasi untuk pegawai dalam bekerja. Beberapa sekolah yang menjadi tempat peneliti juga telah menyediakan sarana tempat ibadah yang nyaman menurut pegawai bagi masing-masing agama dimana dengan adanya tempat ibadah tersebut membuat pegawai tidak kesusahan dan harus mencari jauh-jauh tempat beribadah, sekolah juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan rekan kerja, dibuktikan dengan pegawai yang merasa cocok dan nyaman jika berkomunikasi serta melakukan kerjasama antar pegawai, sebagian pegawai diberikan fasilitas untuk bisa mendapatkan jaminan hari tua dan asuransi kecelakaan kerja untuk meningkatkan kinerjanya dan pegawai

juga diberikan penghargaan bagi yang berprestasi agar pegawai selalu semangat dan rajin dalam bekerja. Hal tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah karena dengan adanya hal-hal tersebut dapat membuat pegawai merasa pribadinya terpenuhi hak-haknya.

Perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pegawai sekolah tidak mempunyai pengaruh dalam kinerja pegawai, walaupun sekolah memberikan fasilitas *wifi* tanpa batas dan pegawai menggunakan jaringan *wifi* maupun dengan internet pribadi hal diluar pekerjaan tidak membuat kinerja pegawai menurun, pegawai sekolah sering menggunakan fasilitas *wifi* di handphone pribadi, di laptop pribadi, maupun di komputer sekolah untuk membuka media sosial seperti *facebook*, *whatsapp*, *instagram*, *twitter*, *youtube*, maupun *online shop*. Pihak sekolah tidak melarang jika pegawai menggunakan *wifi* untuk hal lain seperti memeriksa email pribadi, mengirim dan menerima pesan email, maupun untuk *browsing* diluar kepentingan pekerjaan, tetapi para pegawai sekolah tidak pernah memanfaatkan internet untuk membuka hal-hal yang tidak baik dan negatif seperti melihat situs porno dan judi *online*, pegawai hanya memanfaatkan internet untuk hal yang wajar agar menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Jika dilihat dari data responden tidak ada perbedaan jauh antara laki-laki dan perempuan dalam perilaku *cyberloafing* dikarenakan mereka sama-sama menghilangkan keletihan, kejenuhan saat bekerja dengan memanfaatkan internet untuk hal yang dapat menghibur. Perbedaan usia dan lama bekerja pegawai tidak membuat perbedaan ditempat kerja, tua ataupun muda, pegawai lama maupun pegawai baru, menikah ataupun lajang, tetap tidak ada perbedaan pegawai dalam melakukan *cyberloafing*. Walaupun pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* ditempat kerja tetapi semua tanggung jawab pekerjaan tetap diselesaikan dan ketika pegawai melakukan *cyberloafing* pada saat jam kerja bahkan saat sedang bekerja pegawai tetap bisa memfokuskan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sekolah harus tetap mengawasi pegawai-pegawainya karena perilaku *cyberloafing* jika tidak dikontrol dari pihak instansi dimasa depan perilaku *cyberloafing* dapat menjadi permasalahan, yang akan berdampak menurunkan kinerja dan membuat pegawai lalai akan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Self Control terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekolah (SMA dan SMK) yang ada di kota Tarakan. Artinya jika pegawai dapat mengendalikan dirinya dengan baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat dan berpengaruh baik.

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah (SMA dan SMK) yang ada di kota Tarakan. Maknanya dengan pengaruh motivasi dari dalam diri pegawai sendiri dan pengaruh dari luar membuat pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka pegawai akan merasakan kepuasan yang dapat membuat pegawai lebih meningkatkan kualitas kerja.

Cyberloafing terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekolah (SMA dan SMK) yang ada di kota Tarakan. Artinya saat pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* itu tidak berpengaruh terhadap diri pegawai sehingga tidak mempengaruhi kinerja, karena penggunaan internet diluar pekerjaan pada saat jam kerja tidak sampai tahap melalaikan pegawai.

2. Rekomendasi

Pihak Sekolah Menengah Atas Negeri dan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di kota Tarakan dengan semakin meningkatnya penggunaan internet di lingkungan pegawai sekolah tentunya semakin lama juga akan dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai baik itu secara positif maupun berpengaruh negatif, akan lebih baik jika berlaku bijak dalam penggunaan internet sehingga menjadi media untuk meningkatkan prestasi dan menunjang pekerjaan dan tentunya juga harus didukung oleh *self control* dalam diri pegawai individu tersebut dan juga dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Jika diterapkan dengan baik maka pihak sekolah dapat menjadi wadah terbaik bagi seluruh pegawai dan siswa.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya jika ingin meneliti disarankan untuk menggunakan variabel mediasi antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), sehingga dapat membuktikan variabel *self control*, motivasi, dan *cyberloafing* terhadap kinerja dengan di mediasi variabel lain akan membuktikan adanya pengaruh atau tidak berpengaruh antar variabelnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada SMA Negeri dan SMK Negeri di kota Tarakan dan Universitas Borneo Tarakan khususnya Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat yang telah memberikan dana penelitian sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan. Serta ucapan terima kasih kepada seluruh pimpinan dan jajaran civitas Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Parawansa, D. A. S., & -, J. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, dan Role Overload terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyber-loafing. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(1), 77-89. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i1.189>
- Andiyanto, W. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai Flores Nusa Tenggara Timur. Diponegoro Semarang
- Ardilasari, N. (2016). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. Muhammadiyah Malang

- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 172–180
- Firman, F., & Rahayu, S. (2020). Pembelajaran Online di Tengah Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Educational Science (IJES)*, 2(2), 81–89. <https://doi.org/10.31605/ijes.v2i2.659>
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk, S. J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(March), 92–99
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Universitas Diponegoro Semarang
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7 ed.). New Jersey
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM (Teori Dan Aplikasi)* (D. Proyanto (ed.); 1 ed.). Looks Metro Media
- Juwita, S. (2017). *Pada Karyawan Pt Cogindo Daya Bersama Unit Fakultas Psikologi. Medan Area*
- Mastura, & Santaria, R. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Proses Pengajaran bagi Guru dan Siswa Pendahuluan. 3(2), 289–295
- Nurhayati. (2015). Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Iilir. *eJournal Psikologi*, 3(2), 492–503. [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2015/05/EJurnal Nurhayati \(05-20-15-02-47-23\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2015/05/EJurnal Nurhayati (05-20-15-02-47-23).pdf)
- Prasetya, M. D. (2020). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating [Lampung]

- Rido Sanjaya, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) [Islam Negeri Raden IntanLampung]
- Robbins, S. P. (2009). Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga
- Saubari, A. (2019). Pengaruh kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar Negeri Di Kota Tarakan. Borneo Tarakan
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)
- Utama, J. S. A., Abraham, J., Susana, T., Alfian, I. N., & A.Supratiknya. (2016). Psikologi Dan Teknologi Informasi (1 ed.). HIMPSI
- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. Peran Perbankan Syariah Dalam Penguatan Kpasitas UMKM Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional, 276–281. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25>
- Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16(3), 368–387. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355>