

# PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, DAN PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA KEBIASAAN BARU (STUDI PADA PEGAWAI PERUMDA BPR. BANK DAERAH LAMONGAN)

*Fatihatus Sa'adah*

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Islam Lamongan  
Fatihatus Sa'adah

[Tutussa25@gmail.com](mailto:Tutussa25@gmail.com)

---

## Website:

---

## Abstrak

---

## Kata Kunci:

*Locus Of Control, Organizational Commitment, Perilaku Cyberloafing, Kinerja Pegawai*

---

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui variabel *locus of control*, *organizational commitment*, perilaku *cyberloafing* berpengaruh secara parsial, simultan, dan dominan terhadap kinerja pegawai. populasi dipilih peneliti yaitu pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan. selanjutnya peneliti melakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. nilai signifikan 0,05 dengan menggunakan independent sample t-test. Untuk uji parsial dihasilkan semua variabel menunjukkan thitung lebih besar daripada ttabel. Sehingga diketahui variabel *locus of control*, *organizational commitment* dan perilaku *cyberloafing* berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Untuk uji simultan telah menghasilkan Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Maka diketahui *locus of control*, *organizational commitment* serta perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

---

**Keywords :** *locus Of Control, Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior, Employee Performance*

---

## Alamat Kantor

Jl. Panglima Sudirman  
No. 56, Banjar Anyar,

---

## Abstract

---

*The purpose of this study was to determine the variable locus of control, organizational commitment, cyberloafing behavior partially, simultaneously, and dominantly affect employee performance. The selected population is PERUMDA BPR employees. Lamongan Regional Bank. then the*

Banjarmendalan, Kec.  
Lamongan, Kabupaten  
Lamongan, Jawa Timur  
62212

*researchers tested the validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, partial and simultaneous tests. a significant value of 0.05 using the independent sample t-test. For the partial test, all variables show that tcount is greater than ttable. So that it is known that the locus of control, organizational commitment and cyberloafing behavior have a partial effect on employee performance. To test simultaneously, Fcount is greater than Ftable. Then it is known that locus of control, organizational commitment and cyberloafing behavior have a simultaneous influence on employee performance.*

---

## PENDAHULUAN

Ditengah pandemi yang saat ini belum berakhir, masyarakat indonesia secara bertahap telah memasuki fase adaptasi yang disebut kebiasaan baru. Segala aktivitas kembali dilakukan termasuk produktivitas para pekerja, para pelaku bisnis, dan juga pelaku dunia pendidikan. Meskipun begitu, masyarakat harus tetap menaati protokol kesehatan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia mengangkat kebijakan-kebijakan, juga beberapa strategi baru yang mana di tengah kondisi saat ini sangat berdampak pada keuangan perusahaan, kesehatan para pegawai, dan tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh juga pada kinerja perusahaan.

Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan ada pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. SDM merupakan faktor penting yang menjadi salah satu tercapainya keefektifan perusahaan atau organisasi. Faktor yang berpengaruh pada kinerja perusahaan salah satunya yaitu locus of control. bisa diartikan pusat pengendalian pada dirinya atau juga pengendalian dari orang lain. Pada penelitian yang dilakukan, locus of control yang dikatakan baik akan memberikan dampak positif pada pegawai. pegawai yang memiliki locus of control yang baik bisa mengontrol dan mengendalikan dirinya melakukan hal diluar produktivitas perusahaan, memaksimalkan produktivitas dan tanggung jawab pekerjaannya, dan juga cenderung merasa puas akan hasil yang mereka capai.

Faktor lain yang juga berpengaruh akan suatu kinerja perusahaan atau organisasi yaitu organizational commitment. Organizational commitment bisa dikatakan perspektif perilaku yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Diduga seorang pegawai yang mempunyai yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut. Namun sebaliknya, jika suatu perusahaan atau organisasi mempunyai komitmen organisasi yang buruk akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. dan itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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.

PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan berlokasi di Jalan Panglima Sudirman No. 56, Banjarmendalan, Kec/Kab. Lamongan, Jawa Timur. Yaitu Perusahaan Pemerintah Daerah Lamongan, perusahaan ini bergerak dibidang perbankan. Tujuan PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan yaitu mendukung menggerakkan pembangunan serta perekonomian daerah disemua bidang, juga menjadi salah satu pendapatan asli daerah untuk menumbuhkan taraf hidup semua populasi yang ada di Kabupaten Lamongan. Berlandaskan tujuan hal tersebut, diharapkan PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan bersama-sama mendukung pemerintah Kabupaten Lamongan agar dapat merealisasikan kesejahteraan rakyat Lamongan di era kebiasaan baru dengan meningkatkan ekonomi dan sumber daya manusia yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan diatas maka akan dilakukan penelitian berjudul "Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai". Dengan variabel dependent (Y) adalah Kinerja Pegawai, dengan variabel independent (X) adalah Locus Of Control (X1), Organizational Commitment (X2), dan Perilaku Cyberloafing (X3). Dengan objek penelitian adalah Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan..

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan Jenis Penelitian kuantitatif. Menggunakan simple random sampling. Peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan menyebarkan angket atau kuisioner secara offline sehingga dapat lebih mudah menjangkau responden (Pegawai Bank Daerah Lamongan). Menggunakan uji validitas, reliabilitas,..asumsi klasik,..regresi linier berganda,..korelasi berganda,..koefisien determinasi, parsial (t) dan simultan (f). Menggunakan software komputer SPSS 26.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Data berjumlah 70, taraf signifikansinya 0,05, r tabel diketahui 0,235. mempunyai nilai total lebih dari 0,235 maka dinyatakan item diatas valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, diperoleh dalam penelitian ini hasil Cronbach's Alpha dari seluruh variabel yang digunakan lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel.

**3. Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh variabel sebagai persyaratan terpenuhi. Uji normalitas bernilai 0,200 signifikansinya dari hasil perhitungan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. nilai tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal. Ditarik kesimpulan model regresi, memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*.

**4. Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan variabel *independent* mempunyai nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini, dan bisa dinyatakan layak.

**5. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser untuk mengetahui keputusan Uji heteroskedastisitas, jika nilai signifikansinya mempunyai nilai  $>0,05$ , sehingga menunjukkan tidak terjadi hesterokedastisitas.

**6. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.394	3.627	
	<i>Locus Of Control</i>	.245	.080	.274
	<i>Organizational Commitment</i>	.403	.112	.365
	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	.393	.129	-.313

Sumber : Hasil *Output* SPSS26, diolah

Hasil analisis dari tabel 5 menunjukan variabel *locus of control* dan *organizational commitment* memiliki hasil positif, itu artinya semakin tinggi variabel tersebut, akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. dan variabel perilaku *cyberloafing* memiliki hasil negatif, itu artinya perilaku *cyberloafing* yang semakin rendah akan meningkatkan kinerja pegawai.

**7. Analisis Korelasi Berganda**

Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan angka koefisien (R) sebesar 0,926 hal tersebut menunjukkan ada hubungan tinggi antara variabel independent dengan variable dependent.

### 8. Koefesien Determinasi

Bisa dilihat dari tabel 6, menunjukkan hubungan variabel dependent dan independen ditentukan dari nilai R<sup>2</sup> pada tabel R Square memiliki hasil 0,494, yang menunjukkan terjadi kekuatan hubungan antara variabel dependent dan independent dalam model regresi yang memiliki nilai 49,4% dan nilai 50,6 yaitu sisanya dijelaskan pada faktor lain diluar penelitian ini.

### 9. Uji t

**Tabel 2 Hasil Uji t**

No	Variabel	Sig.	t hitung.	t tabel.	Keputusan
1	<i>Locus Of Control</i>	.003	3.046		H1 diterima
2	<i>Organizational Commitment</i>	.001	3.591	1,997	H2 diterima
3	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	.003	-3.040		H3 diterima

Sumber : Hasil *Output* SPSS26, diolah

Pada tabel 7, hasil  $t_{hitung}$  yang memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$ , sehingga terjadi penolakan  $H_0$  dan  $H_a$  diterima dalam variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* maka menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai.

### 10. Uji f

**Tabel 3 Output Uji f**

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	REGRESSION	164.507	3	54.836	21.481	.000 <sup>B</sup>
	RESIDUAL	168.479	66	2.553		
	TOTAL	332.986	69			

Sumber : Hasil *Output* SPSS26, diolah

Dapat dilihat dari tabel diatas variabel variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan. Dapat dilihat menggunakan hasil uji f, yang memiliki nilai  $F_{hitung}$  (21,481) >  $F_{tabel}$  (3,14), maka ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

1. Uji t parsial diperoleh hasil terletak pada daerah  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, hal tersebut menyatakan variabel locus of control, organizational commitment, dan perilaku cyberloafing berpengaruh signifikan, variabel bebas Locus Of Control ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 3,046 dan sebesar 1,997. Karena  $>$  ( $3,046 > 1,997$ ) maka  $H_a$  yang berbunyi Locus Of Control ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Organizational Commitment ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 3,591 sebesar 1,997 Karena  $>$  ( $3,591 > 1,997$ ) maka  $H_a$  yang berbunyi organizational commitment ( $X_2$ )

- mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima. Perilaku Cyberloafing ( $X_3$ ) diperoleh sebesar -3,040 sebesar 1,997 Karena  $> (-3,040 > 1,666)$  maka  $H_a$  yang berbunyi Perilaku Cyberloafing ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.
2. Variabel bebas locus of control, organizational commitment, perilaku cyberloafing berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (21,481) > F_{tabel} (3,14)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Maka ditarik kesimpulan bahwa locus of control, organizational commitment, perilaku cyberloafing berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan.
  3. Variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan adalah organizational commitment,  $Y = 15.394 + 0,046 X_1 + 0,3591 X_2 + (-3,040) X_3 + e$  sehingga ditarik kesimpulan, organizational commitment adalah variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan standart koefisiensi beta sebesar 0,403.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arlianis, Faulina (2017). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang. Skripsi Solo. Institut Agama Islam Negeri Salatiga Solo. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2671/>
- Ary, Iwan Restu et. al. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Studi Ramayana Mal Bali. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/41989/27406/>
- Kurnia (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kearifan Lokal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK BAKARU. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No 2. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/593/500>
- Mirza et. al. (2019). Internet dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. Psikoislamedia Jurnal Psikologi Volume 4 Nomor 1 2019. <https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/download/6347/3834>
- Muhamad, Syafiq Fadel. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Karyawan Planet Distro Dan Orbit Distro Banjarnegara, Jawa Tengah. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/7367/2.HALAMAN%20JUDUL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nadapdap, Kristanty (2017) . Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari.

Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017).  
<https://media.neliti.com/media/publications/197023-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-ki.pdf>

