HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN *CYBERLOAFING* PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KEMENTRIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

ELA OKTAVIA SILVANI
NIM. 170901188

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021

HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN *CYBERLOAFING* PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KEMENTRIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Ela Oktavia Silvani
NIM. 170901188

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Safrilsyah, S.Ag., M.Si	**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog**
NIP. 197004201997031001	**NIDN. 2009028201**

جامعة الرانري
AR-RANIRY

HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN *CYBERLOAFING* PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KEMENTRIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Diajukan Oleh:

Ela Oktavia Silvani
NIM. 170901188

Pada Hari/Tanggal:

Rabu, 1 Agustus 2021
22 Dzuhijjah 1442 H

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Safrilsyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001

Sekretaris,

Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

Penguji I,

Barmawi, S.Ag, M.Si
NIP. 19700132014111002

Penguji II,

Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons)., M.Sc
NIDN. 199001032019032014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,

Dr. Salami, MA
NIP. 196512051992032003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Ela Oktavia Silvani

NIM : 170901188

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 1 Agustus 2021
Mengetahui,

Ela Oktavia Silvani
NIM. 170901188

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Hubungan Etos Kerja Dengan *Cyberloafing* Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kementrian Agama Kota Banda Aceh**". Shalawat dan salam mari sama-sama kita doakan kepada Allah SWT untuk dilimpahkan rahmat kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang juga dukungan dan motivasi.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi penulis.
6. Bapak Barmawi, S.Ag, M.Si selaku Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan selaku penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku selaku penasehat akademik dan pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons)., M.Sc selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
10. Terima kasih kepada orang tua, ayah saya Rafi'i dan ibu saya Nur Hayati yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S1 ini.

11. Terima kasih kepada saudara kandung Eva Fitrianti, Evi Susanti, dan Esi Herawati yang setiap hari meluangkan waktunya untuk menanyakan kapan sidang, dan selalu memberikan semangat maupun motivasi.
12. Terima kasih kepada sahabat terbaik sejak SMP sampai sekarang yaitu M. Riski Tinambunan, Zakyrul Rahmad, Sharfina Hidayati dan Melinda Dinda Sari yang selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan dan memberikan nasihat.
13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta di grup Anti Alay Club yaitu Dina Tanzila, Sri Wahyu Novida, M. Danilo, Alvira Lia Hanum dan Silviana yang telah memberikan dukungan dan melewati masa sulit dan senang bersama.
14. Terima kasih kepada Rino Alfian, Devi Padiana dan Zahrah Melati yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang sama-sama berjuang menuju S.Psi.
15. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi kawan-kawan di Geng KRS Squads dan teman letting 2017 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
16. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu karyawan Kantor Kemenag Kota Banda Aceh yang telah berkontribusi banyak dalam proses pengumpulan data sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Terima kasih juga kepada seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama yang berkerja di Kantor Kemenag sebagai ASN.

Banda Aceh, 1 Agustus 2021
Mengetahui,

Ela Oktavia Silvani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR DIAGRAM ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
ABSTRACT ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 11
E. Keaslian Penelitian 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA **15**
A. *Cyberloafing* 15
1. Pengertian *Cyberloafing* 15
2. Aspek-Aspek *Cyberloafing* 16
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi perilaku Cyberloafing 17
B. Etos Kerja 19
1. Pengertian Etos Kerja 19
2. Aspek-aspek Etos Kerja 20
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja 22
C. Hubungan antara Etos Kerja dengan *Cyberloafing* 23
D. Hipotesis 26

BAB III METODE PENELITIAN **27**
A. Pendekatan dan Metode Penelitian 27
B. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian 27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 27
D. Subjek Penelitian 28
E. Teknik Pengumpulan Data 29
1. Alat Ukur Penelitian 29
2. Pelaksanaan Uji Coba (*tryout*) .....
3. Pelaksanaan Penelitian 34
4. Uji Validitas 35

5. Uji Daya Beda Item 38
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data 43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 47
A. Deskripsi Subjek Penelitian 47
B. Hasil Penelitian 52
C. Pembahasan 59

BAN V PENUTUP 65
A. Kesimpulan 65
B. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA 67

LAMPIRAN

جامعة الرانري
AR-RANIRY

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem Skala Etos Kerja dan Perilaku Cyberloafing 30
Tabel 3.2 Blue Print Skala Etos Kerja 31
Tabel 3.3 Blue Print Skala Perilaku Cyberloafing 33
Tabel 3.4 Koefisien CVR Etos Kerja 37
Tabel 3.5 Koefisien CVR Perilaku Cyberloafing 37
Tabel 3.6 Koefisien Daya Beda Item Skala Etos Kerja 39
Tabel 3.7 Blue Print Akhir Etos Kerja 40
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Perilaku Cyberloafing 41
Tabel 3.9 Blue Print Akhir Skala Perilaku Cyberloafing 41
Tabel 4.7 Deskripsi Data Penelitian Skala Etos Kerja 54
Tabel 4.8 Kategorisasi Etos Kerja ASN 55
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Perilaku Cyberloafing 55
Tabel 4.10 Kategorisasi Perilaku Cyberloafing ASN 57
Tabel 4.11 Hasil Uji Nomalitas Sebaran 57
Tabel 4.12 Hasil Uji Liniearitas Hubungan 58
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Data Penelitian 59
Tabel 4.14 Analisis Measure of Association 60

جامعة الرانري
AR-RANIRY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 26

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 *Data Demografi Jenis Kelamin*..... 48
Diagram 4.2 *Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia*..... 49
Diagram 4.3 *Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Pendidikan Terakhir* 50
Diagram 4.4 *Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Sub Bagian*..... 51
Diagram 4.5 *Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Bekerja*..... 52
Diagram 4.6 *Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Golongan* 53

جامعة الرانري
AR-RANIRY

HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN *CYBERLOAFING* PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KEMENTRIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH

ABSTRAK

Pada saat ini kemajuan teknologi yang dapat mendorong terjadinya perubahan terbesar di seluruh dunia salah satunya adalah perkembangan teknologi informasi internet, dimana internet merupakan perubahan yang paling singnifikan yang membuka jalan menuju era informasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Etos Kerja Dengan perilaku *Cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi *product moment*. Alat ukur penelitian ini yaitu skala etos kerja yang dikemukakan oleh Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) dan skala *cyberloafing* yang di kemukakan oleh (Lim, 2002). Jumlah populasi 1.083 orang ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh dengan jumlah sampel sebanyak 205 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar r = 0,328 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tesebut menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dimiliki ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh, sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dimiliki ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Hasil uji hipotesis terlihat bahwasanya nilai koefisiensi korelasi sebesar r = 0,328 menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara etos kerja dengan *cyberloafing* pada ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Namun, nilai korelasi tersebut berbanding terbalik dengan asumsi yang ingin dibangun oleh peneliti dimana terdapat hubungan negatif antara etos kerja dengan *cyberloafing*.

***Kata Kunci* :** *Etos Kerja, Cyberloafing, ASN*

AR-RANIRY

THE RELATIONSHIP OF WORK ETHOS WITH CYBERLOAFING OF THE STATE CIVIL APPARATUS (ASN) AT THE MINISTRY OF RELIGION, BANDA ACEH CITY

ABSTRACT

Technological advances has been one of the biggest invention that drive the biggest changes in the world, one of which is the development of internet information technology, where the internet is the most significant change that opens the way to the information era. This study aimed to examine the relationship between work ethos and cyberloafing behavior of the State Civil Apparatus (ASN) at the Office of the Ministry of Religion, Banda Aceh City. This study used a quantitative approach with the product moment correlation method. The measuring instrument of this research was the work ethos scale proposed by Miller, Woehr, and Hudspeth (2002) and the cyberloafing scale proposed by (Lim, 2002). The total population was 1,083 civil servants of the Ministry of Religion of Banda Aceh City with a total sample of 205 people. The sampling used simple random sampling technique. The results showed a correlation coefficient of r = 0.328 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) which indicated that there was a very significant positive relationship between work ethos and cyberloafing behavior, which means the proposed hypothesis was accepted. The relationship showed that the higher the work ethos, the higher the cyberloafing behavior of the ASN of the Ministry of Religion of Banda Aceh City, on the contrary, the lower the work ethos, the lower the cyberloafing behavior of the ASN of the Ministry of Religion of Banda Aceh City. The results of the hypothesis test showed that the correlation coefficient value of r = 0.328 indicates that there was a positive relationship between work ethic and cyberloafing in the ASN of the Ministry of Religion of Banda Aceh City. However, the correlation value was inversely proportional to the assumptions that the researcher wanted to build which there was a negative relationship between work ethic and cyberloafing.

Keyword : *Work Ethic, Cyberloafing, ASN*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kemajuan teknologi yang dapat mendorong terjadinya perubahan terbesar di seluruh dunia salah satunya adalah perkembangan teknologi informasi internet, dimana internet merupakan perubahan yang paling singnifikan yang membuka jalan menuju era informasi. Internet dapat menyajikan semua informasi sesuai dengan kebutuhan penggunanya, dimana pengguna internet tidak lagi dibatasi oleh usia, maupun latar belakang pendidikan atau pekerjaan (Mirza, Thaybatan & Santoso, 2019, hlm. 27). Berbagai survei terkait dengan kebutuhan akan internet sudah banyak dilakukan oleh berbagai pihak, salah satunya adalah survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII).

Sesuai dengan hasil survei yang diselenggarakan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tentang penetrasi pengguna internet di Indonesia, menyatakan bahwa hampir 197 juta atau 74% populasi Indonesia menggunakan internet di tahun 2020. Jumlah tersebut naik hingga 8,9% dibandingkan tahun 2019. Hal ini disebabkan pembelajaran daring yang harus dilaksanakan bahkan oleh pelajar di daerah terpencil karna pandemi covid-19 ini. Sebagian besar masyarat menghabiskan waktu lebih dari 8 jam sehari untuk mengakses media sosial, aplikasi *chat*, perbankan, hiburan dan belanja *online* (Ramli, 2021).

Selain untuk pendidikan internet juga merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi karyawan. Sebab selama pandemi ini peraturan organisasi atau

instansi juga mengatur siapa saja karyawan yang diprioritaskan boleh bekerja di kantor dan karyawan yang *Work from Home* (WFH) atau bekerja di rumah, sehingga kebutuhan akan internet bagi karyawan pun amat sangat diperlukan karna hampir semua interaksi harus dilakukan secara daring mulai dari absensi, pengecekan karyawan, virtual *meeting*, komunikasi dan lainnya, yang artinya membutuhkan internet yang tangguh. Hal ini juga sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh (Dedy Permadi, 2020) Staf Khusus di Bidang Kebijaksanaan Digital dan Sumber Daya Manusia Kementerian Kominfo, bahwa penggunaan internet yang berpusat di perkantoran kini lebih banyak digunakan dan lebih meningkat sekitar 30 hingga 40%. Maka dengan intensitas penggunaan internet yang semakin meningkat ini, internet harus digunakan secara positif dan produktif.

Itu penyebabnya akses internet bagi karyawan pun sudah menjadi hal yang lumrah. Karna internet dapat menyediakan akses cepat untuk informasi dan komunikasi karyawan. Komunikasi yang sering dilakukan, termasuk komunikasi internal dan komunikasi eksternal, seperti menyampaikan laporan kepada pimpinan atau atasan, menyampaikan perintah kepada bawahan atau menyampaikan informasi kepada rekan kerja. Teknologi seperti Internet dapat membantu karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi (Armayanti, 2016, hlm. 137). Namun dengan keberadaan akses internet yang semakin mudah tersebut terkadang disalahgunakan oleh karyawan itu sendiri untuk kepentingan pribadi, seperti *chatting*, belanja *online*, bermain *game*, membaca berita *online* atau blog yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Varol & Yildrim, 2017, hlm. 129). Bahkan efek dari penerapan internet dalam

organisai atau instansi ini ternyata membuat karyawan menjadi malas dengan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Sedangkan yang diharapankan oleh instansi dengan kemudahan akses internet yang diberikan, karyawan akan dapat bekerja seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan kualiatas pekerjaannya walaupun terkadang disalahgunakan oleh para karyawan itu sendiri Astri (dalam Ardilasari & Firmanto 2017, hlm. 20).

Bahkan dibeberapa tahun ini banyak karyawan yang menyalahgunakan fasilitas internet ditempat kerja. Hal tersebut menyusul dengan kekhawatiran instansi tentang dampak yang diberikan dari penyalahgunaan internet ini. Bahkan penyalahgunaan ini juga bisa masuk pada fase dimana kemungkinan berdampak pada instansi atau organisasi, maka salah satu dampaknya yaitu perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* adalah aktivitas karyawan di tempat kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, internet perusahaan ini digunakan untuk kepentingan pribadi di tempat kerja (Lim, 2002, hlm. 677). Perilaku lain dari *cyberloafing* adalah karyawan menghabiskan waktu kerjanya pada hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti belanja *online,* judi *online*, dan mengunduh lagu (Blanchard & Henle, 2008, hlm. 1068).

Cyberloafing juga salah satu dari beberapa perilaku yang abnormal terhadap penyalahgunaan Internet di tempat kerja, termasuk mengakses internet atau *email* selama jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, karna *cyberloafing* ini tidak harus mangkir dari kantor untuk jangka waktu yang lama, tetapi dapat memakan banyak waktu karyawan untuk tidak menyelesaikan tugasnya, maka *cyberloafing* ini dapat menimbulkan ancaman bagi organisasi dan instansi (Lim, 2002, hlm. 678). *Cyberloafing* ini adalah fenomena yang terjadi di

banyak organisasi saat ini, hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan akses internet berkecepatan tinggi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan atau tugas dan komunikasi dengan karyawan lain (Lim & Teo, 2005, hlm. 1083).

Lim dan Chen (2012, hlm. 344) dalam studinya menemukan bahwa rata-rata karyawan saat ini menghabiskan lebih banyak waktu untuk *cyberloafing*, seperti beberapa karyawan terdistraksi dengan perilaku *cyberloafing* saat bekerja melalui *email*, beberapa karyawan mengaku sulit untuk kembali fokus bekerja ketika sudah membuka *email* (untuk kepentingan pribadi). Bentuk tertentu dari *cyberloafing* dianggap sangat berbahaya karena dapat membuang waktu dan mengurangi produktivitas dan biaya yang timbul dari organisasi dan instansi tersebut (Blanchard & Henle, 2008, hlm. 1068). Lebih lanjut, Siau dan Hoon Nah (2002, hlm. 77) juga mengungkapkan bahwa, bentuk lain dari penyalahgunaan internet di tempat kerja yaitu penggunaan Internet *Service Provide* (ISP) eksternal yaitu untuk mengakses internet, agar tidak dapat terdeteksi dari pengawasan sistem. Temuan lain juga dikemukakan oleh Oktapiansyah (2018, hlm. 3) bahwa banyak karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk membuka media sosial pribadi mereka. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardilasari dan Firmanto (2016, hlm. 22) bahwa karyawan biasanya menghabiskan hingga 1 jam sehari untuk akses internet yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka.

Ozler dan Polat (2012, hlm. 5) juga mengemukakan bahwa *cyberloafing* adalah tindakan perilaku karyawan yang menggunakan akses internet organisasi dan peralatan komputer untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja merupakan masalah yang perlu diselesaikan oleh

organisasi. Sebuah perusahaan pemantau internet mengungkapkan 61% karyawan di Amerika Serikat ini, terlibat perilaku non produktif berupa *cyberloafing*, dan menemukan bahwa rata-rata karyawan menghabiskan sekitar 24% dari jam kerja untuk ber*cyberloafing*, itu artinya jumlah rata-rata waktu yang dihabiskan untuk aktivitas *cyberloafing* yang tidak terkait dengan pekerjaan sekitar 10 jam perminggunya, bukti lain juga menunjukkan karyawan menghabiskan waktu sekitar 5-6 jam perhari untuk melihat internet di tempat kerja, maka ini berdampak pada efisiensi kerja dan juga mengalami penurunan yang diperkirakan mencapai hingga 34 juta dollar AS (Lim & Chen, 2012 hlm. 343).

Fenomena perilaku *cyberloafing* di tempat kerja juga terjadi pada ASN di Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Beberapa dari karyawan tersebut menggunakan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi saat jam kerja, seperti membuka media sosial, chatting, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui metode observasi dan wawancara kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Wawancara dilakukan pada hari Selasa 09 Agustus 2020, pukul 11.00 dan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 08 Desember 2020, penulis juga berkesempatan mewawancarai 2 ASN Kementrian Agama kota Banda Aceh. Kedua responden tersebut berinisial SR, SL. Hasil wawancara dapat dilihat pada kutipan wawancara berikut:

"…. Saya sering buka sosial media saat di kantor, hmm karna kan bosan, kan jam kantor juga lagi dibatasi kunjungan pelayanan, lagi ada WIFI. Ya saya buka Instagram, WA, chat sama kawan. Kadang juga tergantung situasi. Biasanya saya membuka aplikasi tiktok juga untuk hiburan, kadang saya sampai menghabiskan waktu sampai jam kantor selesai ketika teman-teman lain meninggalkan ruangan untuk jam makan siang…." (SL, wawancara personal 9 Agustus 2020).

".....Seringnya tu main game online itu pun kalau WIFI nya lancar ya. Emm kalau udah habis perkerjaan saya berani main-main hp. Biasanya streaming bola padahal saat itu saya lagi mengerjakan tugas kantor. Jadi tergantung situasi juga lah ya dan tidak menutup kemungkinan dampak yang saya rasakan dimana tugas-tugas kantor saya jadi menumpuk serta beberapa kali saya di tegur oleh rekan kerja saya dimana ada salah satu laporan yang harusnya disiapkan segera tapi jadinya tertunda...." (SR, wawancara personal 9 Agustus 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, menunjukkan bahwa kedua ASN cenderung melakukan *cyberloafing* karena merasa lingkungan kerja mendukung untuk melakukan perilaku tersebut, sering melakukan pengalihan perhatian dengan membuka akses internet untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja sepeti membuka *handphone* untuk melihat *WhatsApp, Instagram, game online, tiktok, Facebook* dan lain sebagainya. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak negatif, beberapa diantaranya ialah fokus karyawan terdistraksi, menurunnya produktivitas yang mana dapat berimbas pada hasil kerja hingga menguras sumber daya perusahaan atau instansi itu sendiri. Dengan adanya pandemi saat ini kegiatan karyawan semakin berkurang dari biasanya, sebab kantor atau instansi memberlakukan pembatasan pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga lebih banyak waktu luang yang digunakan karyawan untuk menggunakan fasilitas internet di luar kepentingan pekerjaan.

Padahal pekerjaan ASN sebagai pelayan masyarakat mengharuskan ASN untuk totalitas dalam pekerjaannya. Pekerjaan dengan pola yang kaku membuat ASN harus memiliki presepsi yang baik terhadap pekerjaannya, agar tidak terjadi hal-hal yang menyimpang seperti perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* dapat terjadi apabila karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya, sehingga lebih memilih melakukan *cyberloafing* pada waktu luang daripada bekerja, karyawan

yang memiliki tingkat *cyberloafing* yang tinggi biasanya tidak memiliki keyakinan yang baik terhadap pekerjaannya, sehingga banyak karyawan lebih menyukai aktivitas diluar pekerjaan mereka daripada bekerja secara sungguh-sungguh saat jam kerja (Abdullah & halim, 2016, hlm 6).

Perilaku *cyberloafing* juga memiliki pengaruh terhadap organisasi tempat karyawan itu bekerja dan kualitas karyawan itu sendiri, hal tersebut sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh (Vitak dkk, 2011, hlm. 1758) bahwa *cyberloafing* meiliki efek yang positif bagi karyawan seperti mengurangi rasa kebosanan dalam bekerja, kelelahan dalam bekerja atau stres, memberikan efek kepuasan dalam kerja atau menambah kreativitas yang lebih besar dan pemulihan atau efek istirahat sejenak bagi karyawan. Lebih lanjut di jelaskan oleh (Beugre & Kim, 2006, hlm. 835) bahwa *cyberloafing* dapat membantu karyawan dalam melepaskan kegiatan rutin seperti bekerja dan melepaskan kecemasan karyawan.

Walaupun perilaku *cyberloafing* ini memiliki efek yang positif, tapi *cyberloafing* juga bisa menjadi berdampak buruk atau berdampak negatif apabila membuat pekerjaan karyawan itu menjadi terhambat dan lalai dengan tugas yang diberikan oleh instansi (Ozler & Polat, 2012, hlm. 4). Lebih lanjut (Weatherbee, 2010, hlm. 35-36) menyatakan bahwa ada bukti substansi untuk menyimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* bagi karyawan dapat menimbulkan masalah biaya yang singnifikan bagi organisasi, baik dalam hal manusia maupun keuangan. Beberapa dampak yang akan dialami oleh organisasi yaitu seperti tindakan disipliner, pemutusan hubungan kerja atau kehilangan karyawan, pelanggaran kerahasiaan perusahaan dan hilangnya reputasi akhirnya dapat merugikan organisasi hingga miliaran dolar. *Cyberloafing* juga dapat menyebabkan

penurunan produktivitas dan penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien, yang mengakibatkan organisasi tidak kompetitif (Liberman dkk, 2011, hlm. 2192). Tambahan, *Cyberloafing* dapat menyebabkan masalah pada keamanan sistem informasi dan fungsi umum yang tepat, seperti penyumbatan *bandwidth*, infeksi *spyware*, dan penundaan tugas (Lara & Mesa, 2010, hlm. 1039).

Padahal ada banyak faktor yang dapat mengurangi terjadinya *cyberloafing* ditempat kerja bagi karwan, faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* menurut Ozler dan Polat (2012, hlm. 5) yaitu dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori seperti faktor individual, faktor organisasi dan situasional. Selain itu etos kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya *cyberloafing*, hal ini sesuai dengan penelitian dari Kidwell (2010, hlm. 545) yang mana menggambarkan perilaku karyawan yang melakukan *cyberloafing*, dengan cara menutupinya agar terlihat memberikan usaha terhadap pekerjaannya dan memberikan kesan kepada rekan kerja lain, yaitu seperti karyawan meggunakan fitur untuk mengatur perangkat lunaknya untuk mengirim *email* ditengah malam, jadi hal inilah yang menggambarkan bahwa karyawan terlihat menghabiskan waktu semalaman bekerja dan menutupi perilaku *cyberloafing*nya.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh yerby (dalam Sujatmiko & Safitri, 2020, hlm. 2) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah etos kerja (*work ethic*), dimana penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang semakin meningkat berasal dari etos kerja individu yang berbeda-beda, hal ini yang memicu perusahaan untuk melakukan pengawasan yang lebih kepada karyawan dan melakukan pencegahan

terkait penyalahgunaan internet ditempat kerja untuk keperluan pribadi bagi karyawan itu sendiri.

Padahal Abdullah dan Halim (2016, hlm. 2) mengatakan bahwa etos kerja penting untuk mengendalikan perilaku abnormal di tempat kerja. Etos kerja adalah sekumpulan karakteristik dan perilaku dimana seorang karyawan memberikan perhatian penuh dan dedikasi untuk pekerjaan yang dilakukan (Hill & Fouts, 2005, hlm. 48). Sinamo (2020, hlm. 35) juga mendefinisikan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Berdasarkan karakteristiknya, etos kerja dapat dikatakan sebagai kemampuan yang dapat dipelajari oleh seseorang dengan cara melihat dan meniru orang lain, hal ini akan berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Sikap dan perilaku orang lain tersebut akan diartikan sesuai dengan presepsi individu dan diekspresikan dalam sikap kerja, kebiasaan kerja, dan perilaku diluar kerja dari individu tersebut (Park & Hill, 2017, hlm. 11).

Valentine, Godkin, Fleischman dan Kidwell (2011, hlm. 354) mengungkapkan bahwa melatih etos kerja adalah solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, hal tersebut dapat menciptakan budaya kerja lebih etis antar karyawan yang menggunakan pendekatan yang berbeda-beda. Etos kerja sering dihubungkan dengan presepsi tentang tindakan tertentu, baik tindakan benar atau salah, hal ini terkait dengan aturan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Etos kerja menjadi elemen yang penting dalam perkembangan organisasi dan melihat kontribusi terhadap perilaku kerja yang tidak produktif, lebih lanjut dikatakan bahwa etos kerja yang buruk pada

seorang karyawan akan mempengaruhi performa atau kinerja di tempat kerja dan akan memberi pengaruh yang buruk bagi orgnanisasi (Abdullah & Halim, 2016, hlm. 2).

Selain itu, etos kerja dapat dilihat melalui bagaimana individu atau karyawan itu menggunakan waktu luangnya di tempat kerja. Menurut Lebbon dan Hurley (2013, hlm. 1) dalam penelitiannya bahwa, karyawan lebih banyak menggunakan internet untuk kepentingan pribadi pada saat waktu luang karena merasa kurang senang dengan pekerjaannya. Perilaku menggunakan internet pada waktu luang yang berlebihan bagi karyawan ini akan memiliki hubungan negatif terhadap produktivitas dan etos kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penggunaan waktu luang yang tidak efektif di tempat kerja dapat mengindikasikan etos kerja yang buruk bagai karyawan itu sendiri dan akan memicu perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti penggunaan internet untuk kepentingan pribadi atau disebut juga sebagai perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, peneliti ingin melihat bagaimana Hubungan Etos kerja dengan *cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di instansi kantor Kementrian Agama kota Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat Hubungan Etos Kerja Dengan perilaku *Cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Etos Kerja Dengan perilaku *Cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan maanfaat secara praktis yang dapat dipahami, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna :

a. Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan memberikan berkontribusi secara baik terhadap berbagai ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi.

b. Hasil dari penelitian ini diharap bermanfaat sebagai bahan masukan empiris untuk menambah informasi dalam kajian psikologis dalam memahami bagaimana etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* terutama di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti mengharapkan penelitian tentang hubungan antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementrian Agama Kota Banda Aceh menjadi acuan dalam berperilaku bekerja di kehidupan sehari-hari.

b. Bagi Kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai rekomendasi dalam membuat kebijakan yang menguntungkan terutama bagi kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh dalam mengelola karyawannya sehingga memiliki etos kerja yang baik dan terhindar dari perilaku *cyberloafing*.

E. Keaslian Penelitian

Kaslian penelitian ini dibuat berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang mungkin relatif sama dari segi tema dan kajian yang akan di teliti. Namun penelitian ini juga memiliki perbedaan dalam kriteria seperti pemilihan subjek, jumlah subjek, tempat atau lokasi, variable penelitian, posisi variable, maupun metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari dan Firmanto (2017) dengan judul Hubungan *Self Control* dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Jumlah subjek sebanyak 90 orang pegawai negeri sipil bagian administrasi di Dinas Pertanian, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan dan Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Kota Malang yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada waktu, tempat atau lokasi, subjek, dan variabel penelitian.

Oktapiansyah (2018) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bank. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bank, laki-laki dan perempuan, telah bekerja dalam

rentan waktu setengah tahun hingga 35 tahun yang mendapatkan fasilitas akses internet dari kantor bank. Responden penelitian ini adalah 105 orang karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Adapun variable dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan *cyberloafing*. Metode analisis data yang dilakukan adalah teknik uji korelasi *sperman Rho'* dengan bantuan SPSS 21.0 *for windows.* Adapun perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat, waktu, subjek, dan variabel penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) dengan judul Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau Dari Kecerdasan Adversitas Dan Komitmen Kerja. Metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan menyebar angket kepada dosen yang terdiri dari skala kecerdasan adversitas, skala komitmen kerja, dan skala perilaku *cyberloafing* yang peneliti susun sendiri, serta dianalisa secara statistik untuk membahas perilaku *cyberloafing* dosen. Subjek dalam penelitian ini adalah dosen yang berstatus aktif di Perguruan Tinggi yang ada di Pekanbaru dengan jumlah 100 orang yang dianggap sudah memenuhi sampling ideal. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada subjek yang digunakan, variabel, waktu dan tempat penelitian, dan juga pada metode penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nursanti (2013) tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dan Etos Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan P.T PLN (Persero) Area Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T PLN (persero) area Surakarta yang menggunakan computer dan terkoneksi dengan internet dalam melakukan pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawanyang di ambil menggunakan kuota random sampling. Variable dari penelitian ini yaitu *cyberloafing*, stres kerja, dan etos kerja. Teknik yang di

gunakan dalam penelitian ini adalah korelasi parsial. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu subjek yang digunakan, variabel, waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujatmiko dan Safitri (2020) mengenai Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Waroeng Ss. Subjek pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Variable dalam penelitian ini Etos Kerja dan *Cyberloafing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Pada penelitian ini, menggunakan model skala *Likert* (penskalaan respon). Adapun perbedaan penelitian ini terdapat pada subjek, tempat atau lokasi dan juga waktu penelitian.

Dari kelima penelitian diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat perbedaan pada tempat atau lokasi, waktu, variable, subjek penelitian, dan metode penelitiannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Cyberloafing*

1. Pengertian *Cyberloafing*

Menurut Lim dan Chen (2012, hlm. 344) perilaku *cyberloafing* adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung. Pendapat Blanchard dan Henle (2008, hlm. 1067) terhadap perilaku *cyberloafing* adalah penggunaan akses internet dan *email* secara sengaja untuk hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja berlangsung. *Cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan menggunakan teknologi informasi dan akses internet untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja (Ozler & Polat, 2012, hlm. 1).

Ardilansari dan Firmanto (2017, hlm. 23) mengatakan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang karyawan yang menggunakan akses internet instansi untuk tujuan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti hiburan, belanja *online*, internet *messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh *file* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Lim (2002, hlm. 677) *Cyberloafing* sebagai tindakan karyawan yang secara sadar menggunakan akses internet yang ada di tempat kerja untuk urusan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan termasuk mengirim maupun menerima *email*.

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* yaitu tindakan karyawan yang secara sadar menggunakan akses internet yang ada di tempat kerja untuk urusan pribadi

جامعة الرانري
AR-RANIRY

yang tidak berkaitan dengan pekerjaan termasuk mengirim maupun menerima *email*. Hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Lim (2002, hlm. 677) karena pengertian atau definisi tersebut lebih komprehensif dan memiliki penjelasan yang jelas dan sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

2. Aspek-Aspek *Cyberloafing*

Lim (2002, hlm. 685) mengemukakan bahawa *cyberloafing* memiliki dua aspek berdasarkan aktivitas yang dilakukan, yaitu:

a. *Browsing Activity*

Aktivitas ini mencakup semua penggunaan akses internet perusahaan untuk mengunjungi situs atau web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Seperti, perilaku *chatting (whatsApp dan Telegram)*, mengunjungi situs belanja *online*, mengunjungi situs berita *online*, mengelola *web* pribadi, judi *online*, bermain *game online*, atau mengunjungi media sosial pribadi (*youtube*, *tiktok*, *Instagram*, *twitter*, dan *facebook*).

b. *Emailing Activity*

Aktivitas ini merupakan aktivitas yang berhubungan dengan pemeriksaan, menerima dan mengirim *email* pribadi pada saat jam kerja yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan utama karyawan di organisasinya.

Blanchard dan Henle (2008, hlm. 1070) membagi *cyberloafing* ini secara berjenjang dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan misalnya mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial

serta berbelanja *online*. Dengan demikian *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa *minor cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi, seperti mengurangi produktivitas.

b. *Serious Cyberloafing*

Sedangkan tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi illegal seperti judi *online*, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mendownload musik dan film secara illegal. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

Berdasarkan beberapa aspek-aspek dan indikator diatas di atas tentang *cyberloafing*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Lim (2002, hlm. 685) yaitu *activity browsing* dan *activity emailing* yang sebagai dasar teori penyusunan alat ukur. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut mudah dipahami dan sesuai dengan keadaan subjek.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi perilaku Cyberloafing

Menurut Ozler dan Polat (2012, hlm. 5) terdapat tiga faktor munculnya *cyberloafing* yaitu:

a. Faktor Individu

Berbagai atribut dalam diri individu antara lain persepsi dan sikap, *shyness*, *loneliness*, kontrol diri, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet. faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik

personal. Dalam penelitian ini, peniliti memfokuskan pengaruh faktor kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing.*

b. Faktor Organisasi

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

c. Faktor Situasional

Faktor situasional sangat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak ruangan pegawai dengan atasan. Secara tidak langsung kedekatan jarak dengan atasan di kantor akan mempengaruhi perilaku *cyberloafing.*

Ada beberapa faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi *cyberloafing* yaitu sebagai berikut :

a. Peraturan Organisasi.

Lim dan Teo (2005, hlm. 1084) mengungkapkan bahwa, berdasarkan penyalahgunaan internet di tempat kerja, peraturan organisasi memegang peran untuk mengendalikan perilaku karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan dan mengaplikasikan peraturan organisasi, sehingga dapat mengontrol atau menekan terjadinya perilaku *cyberloafing*.

b. Etos Kerja.

Oswalt, Elliot-Howard, dan Austin (dalam Sujatmiko & safitri, 2020, hlm. 11) mengungkapkan bahwa internet merupakan salah satu bentuk yang dapat mengalihkan perhatian paling kuat pada karyawan, terdapat batasan etis antara

penggunaan dan penyalahgunaan internet di tempat kerja. Hal tersebut cukup ambigu, ketika seorang karyawan menggunakan koneksi internet di rumah untuk keperluan kerja, namun tidak diperbolehkan untuk menggunakan internet di tempat kerja untuk urusan pribadi. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa peranan etos kerja terhadap perilaku *cyberloafing* terdapat pada keyakinan atau presepsi seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Vitak, Crouse dan LaRose (2011, hlm. 1752), dikatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mengurangi kecenderungan untuk terlibat pada *cyberloafing* yaitu, tergatung pada keyakinan normatif pribadi dari individu (misalnya: keyakinan bahwa *cyberloafing* secara moral adalah tindakan yang salah). Berdasarkan hal tersebut dapat katakan bahwa, seseorang dengan etos kerja yang baik tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja.

c. Kontrol Diri.

Studi menemukan bahwa, kontrol diri memiliki dampak positif secara langsung pada niat individu untuk terlibat dalam tipe perilaku yang menyimpang, atau dalam hal ini yaitu *cyberloafing* (Ozler & Polat, 2012, hlm. 5).

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Dodi dkk (dalam Hadiansyah & Yanwar 2015, hlm. 151) yang menyatakan bahawa Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau

suatu bangsa. Abdullah dan Halim (2016, hlm. 2) juga mengatakan bahwa individu dengan etos kerja yang baik dikatakan memiliki perilaku kerja yang positif dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, individu dengan etos kerja yang buruk dapat mempengaruhi prestasi dan hasil kerjanya.

Menurut Fitriyani, Sundari dan Dongoran (2019, hlm. 27) etos kerja adalah individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku bekerja. Menurut Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002, hlm. 455) etos kerja adalah sekumpulan sikap dan keyakinan yang berhubungan dengan perilaku kerja seseorang ditempat kerja. Sinamo (2020, hlm. 35) juga mendefinisikan etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigm yang holistik. Paradigm disini yaitu konsep utama tentang kerja itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, peneliti menyimpulkan etos kerja berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002, hlm. 455) yaitu sekumpulan sikap dan keyakinan yang berhubungan dengan perilaku kerja seseorang ditempat kerja.

2. Aspek-aspek Etos Kerja

Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002, hlm. 464) juga mengembangkan konteks etos kerja Weber sebelumnya, terdapat tujuh aspek dari etos kerja sebagai berikut :

1. *Centrality of Work,* Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan dan pentingnya pekerjaan.
2. *Self-Reliance,* Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari.
3. *Hard Work,* Percaya pada keutamaan kerja keras.
4. *Leisure,* Sikap dan keyakinan akan waktu luang terhadap pentingnya kegiatan di luar pekerjaan.
5. *Morality/Ethics*, percaya pada keadilan dan eksistensi moral.
6. *Delay of Gratification,* Orientasi akan masa depan; penundaan imbalan.
7. *Wasted Time,* Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif.

Menurut sinamo (2020, hlm. 29) etos kerja propesional dirumuskan pada delapan aspek yaitu sebagai berikut :

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakanpada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Berdasarkan beberapa aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki beberapa aspek dan pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek etos kerja yang dikemukakan oleh Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002, hlm. 464). Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut mudah dipahami dan sesuai dengan keadaan subjek.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Winardi (dalam Fitriyani, Sundari & Dongoran, 2019, hlm. 27) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan saat bekerja dalam suatu organisasi atau instansi, yaitu :

1. Faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan.

2. Faktor imbalan, faktor imbalan ini dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras.
3. Faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja.
4. Faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung.

C. Hubungan antara Etos Kerja dengan *Cyberloafing*

Usoh, Tewal dan Saerang (2020, hlm. 2127) mengatakan bahwa etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, sebab etos kerja sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan itu sendiri, sebab kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Etos kerja adalah sekumpulan karakteristik dan perilaku yang mencerminkan keyakinan, nilai, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, etos kerja juga dianggap sebagai salah satu *soft skill* penting yang dapat menentukan sikap dan perilaku terkait pekerjaan di tempat kerja dan memiliki pengaruh pada organisasi (Park & Hill, 2017, hlm. 10). Menurut Sinamo (dalam Usoh, Tewal dan Saerang, 2020, hlm. 2127) seorang karyawan dengan etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, dan berkeinginan untuk memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerjasama dan hormat terhadap sesama rekan kerja.

Ketika seseorang memiliki etos kerja yang baik dan tinggi maka akan menghindari perilaku yang menyimpang seperti penyalahgunaan internet ditempat kerja atau biasa disebut perilaku *cyberloafing*. Karena memang karyawan yang melakukan aktifitas *cyberloafing* ditempat kerja dapat mengurangi kinerja ataupun hasil kerja karyawan tersebut (Sujatmiko & Safitri 2020, hlm. 10). *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet organisasi selama jam kerja untuk tujuan pribadi atau kepentingan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Erika, 2018, hlm. 66). Lim dan chung (dalam Ozler & Polat 2012, hlm. 4) juga menjelaskan bahwa ada bebarapa orang yang menggunakan internet ditempat kerja dengan empat fungsi yang berbeda-beda, fungsi tersebut antara lain: fungsi sosial (misalnya menggunakan internet untuk berkomunikasi dengan teman), fungsi informasional (misalnya menggunakan internet untuk mendapatkan informasi), fungsi waktu luang (misalnya menggunakan internet untuk hiburan), dan fungsi emosional virtual (misalnya menggunakan internet seperti perjudian online) atau biasa disebut dengan perilaku *cyberloafing*.

Pada kenyataannya banyak sekali karyawan yang melakukan aktivitas *cyberloafing* di tempat kerja, ini di sebabkan setiap organisasi memfasilitasi tiap pekerjanya atau karyawan dengan internet dan karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* karena merasa lingkungan kerja mendukung perilaku tersebut, hal ini dapat dilihat dari sistem yang kurang mengatur terkait penggunaan internet di tempat kerja, sehingga berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan. Yerby (dalam sujatmiko & Safitri, 2020, hlm. 2) mengungkapkan bahwa, penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang semakin meningkat berasal dari etos kerja individu yang berbeda-beda, hal ini yang memicu perusahaan untuk

melakukan pengawasan dan pencegahan terkait penyalahgunaan internet ditempat kerja yang dilakukan untuk keperluan pribadi. Kegiatan tersebut dapat dikatakan tidak normal karena mengganggu produktivitas karyawan (Lim, 2002, hlm. 678).

Lim dan Chen (2012, hlm. 346) menyatakan bahwa karyawan biasanya melaukuan *cyberloafing* setelah bekerja. Studi yang dilakukan oleh Ahmad dan Jamaluddin (2009, hlm. 12) menunjukkan bahwa seseorang akan menganggap *cyberloafing* sebagai hal yang salah jika nilai-nilai dalam organisasi menganggap perilaku tersebut adalah hal yang menyimpang, begitupun sebaliknya. Lim (2002, hlm. 678) menyatakan dalam penelitiannya bahwa karyawan cenderung *cyberloafing* di tempat kerja karena mereka dapat dengan mudah melakukan aktivitas tersebut di belakang meja, sehingga membuat karyawan "menyamar" sebagai pekerja keras, meskipun faktanya, karyawan membuka atau menjelajahi situs web untuk mempelajari urusan pribadi mereka. Hal ini berarti, ketika individu menilai kerja keras sebagai hal yang tidak penting, maka akan cenderung menunjukkan perilaku *cyberloafing*. Orang yang mengutamakan pekerjaan tidak akan terlibat dalam aktivitas di luar pekerjaan, dan salah satunya adalah *cyberloafing*.

Martin, dkk (2010, hlm. 33) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa karyawan yang lebih banyak terlibat dalam pekerjaan akan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, ini karena karyawan menganggap bahwa pekerjaannya lebih penting daripada mengerjakan aktifitas di luar pekerjaan, dalam hal ini yaitu *cyberloafing*. Malachowski (2005) juga mengatakan bahwa karyawan yang membuang-buang waktu saat bekerja melalui aktivitas *cyberloafing*, yang membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya

dan mengurangi efisiensi kerja. Maka dengan ini orang berproses menjadi manusia yang bekerja dengan positif, kreatif dan produktif Sinamo (dalam Timbuleng & Sumarau, 2015, hlm. 1052), ini memiliki hubungan dengan perilaku *cyberloafing.* Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sujatmiko & Safitri (2020, hlm. 10) semakin tinggi etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah etos kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjaun teori diatas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara Etos Kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*, dan sebaliknya semakin rendah etos kerja, maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara dua variable, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Pendekatan ini disebut pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017, hlm. 7).

B. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Etos Kerja
2. Variabel Terikat : *Cyberloafing*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Etos Kerja

Etos kerja yaitu sekumpulan sikap dan keyakinan yang berhubungan dengan perilaku kerja seseorang di tempat kerja. Etos kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002, hlm. 464), yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu: *Centrality of Work, Self-Reliance, Hard Work, Leisure, Morality/Ethics, Delay of Gratification, dan Wasted Time*.

2. *Cyberloafing*

Cyberloafing yaitu tindakan karyawan yang secara sadar menggunakan akses internet yang ada di tempat kerja untuk urusan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan termasuk mengirim maupun menerima email. *Cyberloafing* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek-aspek yang merujuk pada teori Lim (2002, hlm. 685) yang terdiri dari dua aspek berdasarkan aktivitas yang dilakukan, yaitu: *Activity Browsing* & *Activity Emailling.*

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, hlm. 80). Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan ASN di Kementrian Agama Kota Banda Aceh yang berjumlah 1.083 orang, yang terdiri dari ASN kantor Kemenag Banda Aceh, KUA kota Banda Aceh, dan sekolah dibawah kemenag kota Banda Aceh. Data tersebut berdasarkan dari SK Kementrian Agama kota Banda Aceh yang diperoleh dari bagian kepegawaian (terlampir).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017, hlm. 81). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random* sampling adalah teknik penentuan sampel yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, artinya setiap subjek dalam populasi punya peluang yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2017, hlm. 82). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tinggkat kesalahan 10% dan tinggkat kepercayaan 90% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 213 ASN.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti mengumpulkan data. Kuesioner yang dibagikan kepada responden berbentuk skala. Skala adalah daftar pernyataan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena tersebut (Sugiyono, 2017, hlm. 93).

1. Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2017, hlm. 92). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk skala psikologi. Skala Psikologi adalah instrumen pengukuran untuk mengidentifikasi konstrak psikologis.

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Kedua skala yang telah disebutkan diatas disusun dengan menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2017, hlm. 93) menyatakan bahwa teknik skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat item instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorabel* dan *unfavorabel*. *Favorabel* adalah instrumen yang mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur, sedangkan *unfavorabel* adalah instrumen yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2015, hlm. 41-42). Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan tidak memakai jawaban ragu-ragu karena ini bisa menimbulkan kecenderungan subjek dalam menjawab ragu-ragu bagi subjek yang tidak pasti dengan jawaban. Penilaiannya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favorable* dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah menggunakan skala Etos kerja berdaskan aspek dari Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) dan skala *cyberloafing* yang berdasarkan aspek dari Lim (2002).

Tabel 3.1
Skor Aitem Skala Etos Kerja dan Perilaku Cyberloafing

Jawaban	**Aitem**	
	Favorable	***Unfavorable***
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Skala Etos Kerja

Skala etos kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori menurut Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002, hlm. 464), yang mengembangkan konteks etos kerja Weber sebelumnya, terdapat tujuh aspek dari etos kerja sebagai berikut :

1. *Centrality of Work*, Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan dan pentingnya pekerjaan.
2. *Self-Reliance*, Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari.
3. *Hard Work*, Percaya pada krutamaan kerja keras.
4. *Leisure*, Sikap dan keyakinan akan waktu luang terhadap pentingnya kegiatan di luar pekerjaan.
5. *Morality/Ethics*, percaya pada keadilan dan eksistensi moral.
6. *Delay of Gratification*, Orientasi ke masa depan; penundaan imbalan.
7. *Wasted Time*, Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Etos Kerja

Dimensi	**Indikator**	**Aitem**		**Jumlah**	**%**
		Favorabel	**Unfavorabel**		
1. *Centrality of Work*	a. Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan	1	12	2	7%
	b. Pentingnya pekerjaan	25	10	2	7%
2. *Self-Reliance*	a. Berjuang untuk kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari	11,23	4,16	4	14%
3. *Hard Work*	a. Percaya pada keutamaan kerja keras	3,17	6,26	4	14%

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah	%
		Favorabel	Unfavorabel		
4. *Leisure*	a. Sikap akan waktu luang	7	22	2	7%
	b. Keyakinan akan pentingnya aktivitas di luar pekerjaan	15	2	2	7%
5. *Morality/Ethics*	a. Percaya pada keadilan	21	14	2	7%
	b. Eksistensi moral	27	8	2	7%
6. *Delay of Gratification*	a. Orientasi akan masa depan	5	20	2	7%
	b. Penundaan imbalan	9	18	2	7%
7. *Wasted Time*	a. Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif.	13	28	2	7%
	b. Penggunaan waktu yang produktif.	19	24	2	7%
Total		14	14	28	100%

b. Skala *Cyberloafing*

Skala *cyberloafing* dalam penelitian ini merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Lim (2002, hlm. 685) yang membagi aspek *cyberloafing* menjadi 2 aspek yaitu :

1. *Browsing Activity*

Aktivitas ini mencakup semua penggunaan akses internet perusahaan untuk mengunjungi situs atau web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Seperti, perilaku *chatting (whatsApp* dan telegram), mengunjungi situs

belanja *online*, mengunjungi situs berita *online*, mengelola *web* pribadi, judi *online*, bermain *game online*, atau mengunjungi media social pribadi (*youtube*, *tiktok*, *Instagram*, *twitter*, dan *facebook*).

2. Emailing Activity

Aktivitas ini merupakan aktivitas yang berhubungan dengan pemeriksaan, menerima dan mengirim *email* pribadi pada saat jam kerja yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan utama karyawan di organisasinya.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Perilaku Cyberloafing

Aspek	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Jumlah	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1.*Browsing Activity*	a. Penggunaan akses internet perusahaan untuk mengunjungi situs atau web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	a. *Chating* (WA dan telegram)	3, 11	20	3	10%
		b. Situs belanja *online*	17	6	2	7%
		c. Situs berita *online*	1	24	2	7%
		d. Situs berita *online*	7	26	2	7%
		e. Bermain game *online* (judi *online*)	21	14	2	7%
		f. Mengunjungi media sosial (*youtube*, tiktok, *Instagram*, *twitter*, *facebook* dan menonton film *online*)	5, 19,29	8,16, 22	6	20%
2. *Activity Emailing*	a. Pemeriksaan, menerima, dan mengirim email pribadi pada saat jam kerja yang tidak memiliki kaitannya dengan pekerjaan utama karyawan.	a. Pemeriksaan email milik pribadi	13,25	4,28	4	14%
		b. Menerima email milik pribadi	15,27	2,10	4	14%
		c. Mengirim email milik pribadi	9,23	12,18	4	14%
Total			15	14	29	100%

2. Pelaksanaan Uji Coba (*Tryout*)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *tryout* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pandangan ini dipandang ekonomis, praktis, dan berefisien tinggi (Azwar, 2009).

Uji coba alat ukur dilakukan 7 hari yaitu pada tanggal 16 Juli sampai 22 Juli 2021. Data uji coba ini digunakan juga untuk data penelitian karena memakai *single trial administration*. Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dibagikan dengan mengirim link *google form* berikut :

https://forms.gle/ujD8s9hasRYosjx39.

Link tersebut dibagikan secara *online* melalui grup-grup dan menghubungi secara pribadi menggunakan aplikasi whatsapp, telegram dan instragram. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul 205 responden yang memenuhi jumlah sampel yang telah direncanakan, kemudian peneliti menskoring dan menganalisis data dengan bantuan program SPSS versi *22.00*.

3. Pelaksanaan Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian dilakukan sekaligus dengan *try out* dikarenakan menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Penelitian ini berlangsung selama 7 hari, yaitu dari tanggal 16 Juli sampai 22 Juli 2021. Adapun penyeberan skala dilakukan dengan cara mengirimkan link *google form* secara *online*. Adapun syarat untuk mengisi skala *online* responden harus sesuai dengan karakteristik atau kriteria penelitian yang

ditentukan terdahulu pada tahap penentuan metode *Random sampling*. Jika karakteristik atau kriteria tersebut sesuai dengan keadaan responden maka subjek dapat mengisi skala *online* tersebut. Setelah semua skala terkumpul kembali sejumlah yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ketahap berikutnya.

4. Uji Validitas

Validitas menurut Azwar (2016, hlm. 175) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity)* yaitu isi tes harus tetap relevan dan tidak keluar dari batas tujuan pengukuran. Pengujian validitas isi tidak menggunakan analisis statistik, akan tetapi menggunakan rasio (logika). Di mana pengujian terhadap skala memerlukan beberapa penilai yang kompeten untuk menyatakan bahwa suatu item adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Skala yang disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* yang telah lulus strata dua (S2) dan memiliki keahlian dibidang Psikologi. Dengan item yang relevan tersebut maka bila secara umum para penilai berpendapat sama, maka proses validitas terhadap item selesai (Azwar, 2015, hlm. 132-133).

Pengukuran validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Content Validity Ratio* (CVR). Data yang diperoleh untuk menghitung CVR diperoleh dari

para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME). *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012, hlm. 135). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan *CVR* = 0,00 berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2015, hlm. 135). Adapun CVR di rumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (2ne / n) – 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item esensial
n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Hasil komputasi *conten validity ratio* skala etos kerja

Hasil komputasi *conten validiy ratio* skala etos kerja yang peneliti gunakan diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh 3 orang *expert judgement* dapat di lihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Koefisien CVR Etos Kerja

No	Koefisien *CVR*	No	Koefisien *CVR*	No	Koefisien *CVR*
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	1

7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1		
10	1	20	1		

Hasil komputasi *Conten Validity Ratio* dari skala etos kerja yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 28 aitem yang memiliki koefisien 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala etos kerja menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Komputasi *conten validity ratio* skala perilaku *cyberloafing*

Hasil komputasi *conten validity ratio* skala perilaku *cyberloafing* yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 29 aitem yang memiliki koefisien 1 yang dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Koefisien CVR Perilaku Cyberloafing

No	**Koefisien *CVR***	**No**	**Koefisien *CVR***	**No**	**Koefisien *CVR***
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	1
7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	1
10	1	20	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada skala perilaku *cyberloafing*, didapatkan data bahwa semua koefisien *CVR* menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

5. Uji Daya Beda Item

Sebelum penulis melakukan analisis reliabilitas, penulis terlebih dahulu melakukan analisis daya beda item. Analisi daya beda item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara indiviu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2016, hlm. 80).

Analisis daya beda aitem yang penulis lakukan yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total (*rix*). Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016, hlm. 81).

Perhitungan daya beda item menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* Pearson. Kriteria dalam pemilihan item yang peneliti gunakan berdasarkan korelasi item total yaitu menggunakan batasan $r_{iX} \geq 0{,}25$ untuk item etos kerja dan batasan $r_{iX} \geq 0{,}25$ untuk item perilaku *cyberloafing*. Setiap item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya item yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,25 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2016, hlm. 86).

Pada penelitian ini uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22.00* langkah awal yaitu penjumlahan data di *Ms. Excel* dimana menjumlahkan nilai aitem total kemudian mengimport ke data *view* di *SPSS 22.00*. Namun uji daya beda aitem juga dapat ditentukan dengan rumus berikut secara manual.Berikut rumus korelasi *product moment:*

$$r_iX = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan:
i = Skor item
x = Skor skala
n = Banyaknya responden

a. Hasil Uji beda daya aitem etos kerja

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala etos kerjadapat di lihat pada tabel 3.6 berikut ini.

Tabel 3.6
Koefisien Daya Beda Item Skala Etos Kerja

No	*Rix*	No	*rix*	No	*Rix*
1	0,484	11	0,571	21	0,465
2	0,531	12	0,503	22	0,549
3	0,351	13	0,607	23	0,404
4	0,382	14	0,574	24	0,555
5	0,462	15	0,577	25	-0,107
6	0,610	16	0,556	26	0,504
7	0,469	17	0,487	27	0,595
8	0,304	18	0,522	28	0,713
9	0,496	19	0,425		
10	0,507	20	0,582		

Berdasarkan tabel 3.6 di atas maka dari 28 aitem keseluruhan diperoleh 27 aitem yang terpilih dan 1 aitem yaitu 25 yang mempunyai daya beda aitem dibawah 0,25 sehingga aitem tidak terpilih atau gugur. Sehingga 27 aitem tersebut dilakukan uji realibilitas.

Tabel 3.7
Blue Print Akhir Etos Kerja

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah	%
		Favorabel	Unfavorabel		
1. *Centrality of Work*	a. Keyakinan akan pekerjaan demi pekerjaan	1	12	2	7%
	b. Pentingnya pekerjaan	25	10	2	7%
2. *Self-Reliance*	a. Berjuang untuk	11,23	4,16	4	14%

Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah	%
		Favorabel	Unfavorabel		
	kemandirian dalam pekerjaan sehari-hari				
3. *Hard Work*	a. Percaya pada keutamaan kerja keras	3,17	6,26	4	14%
4. *Leisure*	a. Sikap akan waktu luang	7	22	2	7%
	b. Keyakinan akan pentingnya aktivitas di luar pekerjaan	15	2	2	7%
5. *Morality/Ethics*	a. Percaya pada keadilan	21	14	2	7%
	b. Eksistensi moral	27	8	2	7%
6. *Delay of Gratification*	a. Orientasi akan masa depan	5	20	2	7%
	b. Penundaan imbalan	9	18	2	7%
7. *Wasted Time*	a. Sikap dan keyakinan yang merefleksikan penggunaan waktu yang aktif.	13	28	2	7%
	b. Penggunaan waktu yang produktif.	19	24	2	7%
Total		14	14	28	100%

b. Uji beda daya aitem perilaku *cyberloafing*

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala perilaku *cyberloafing* dapat di lihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Koefisien Daya Beda Aitem Perilaku Cyberloafing

No	*Rix*	No	*Rix*	No	*rix*
1	0,519	11	0,416	21	0,779
2	0,223	12	0,580	22	0,774
3	0,420	13	0,793	23	0,774
4	0,461	14	0,732	24	0,759
5	0,684	15	0,804	25	0,798
6	0,662	16	0,589	26	0,697
7	0,802	17	0,819	27	0,607
8	0,694	18	0,732	28	0,501

9	0,725	19	0,693	29	0,597	
10	0,795	20	0,750			

Berdasarkan tabel 3.8 di atas maka dari 29 aitem diperoleh nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem tidak ada dibawah 0,25, sehingga aitem tersebut terpilih dan 29 aitem lain dilanjutkan uji realibilitas.

Tabel 3.9
Blue Print Akhir Skala Perilaku Cyberloafing

Aspek	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Jumlah	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1. *Activity Browsing*	a. Penggunaan akses internet perusahaan untuk mengunjungi situs atau web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	a. *Chating* (WA dan telegram)	3, 11	20	3	10%
		b. Situs belanja *online*	17	6	2	7%
		c. Situs berita *online*	1	24	2	7%
		d. Situs berita *online*	7	26	2	7%
		e. Bermain game *online* (judi *online*)	21	14	2	7%
		f. Mengunjungi media sosial (*youtube*, tiktok, *Instagram*, *twitter*, *facebook* dan menonton film *online*)	5, 19,29	8,16, 22	6	20%
2. *Activity Emailing*	a. Pemeriksaan, menerima, dan mengirim email pribadi pada saat jam kerja yang tidak memiliki kaitannya dengan pekerjaan utama karyawan.	a. Pemeriksaan email milik pribadi	13,25	4,28	4	14%
		b. Menerima email milik pribadi	15,27	2,10	4	14%
		c. Mengirim email milik pribadi	9,23	12,18	4	14%
Total			15	14	29	100%

6. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki

tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2016, hlm. 111). Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00. Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016, hlm. 68).

$$\alpha = 2\ [1-(s_{y1}^{\ 2} + s_{y2}^{\ 2})/s_x^{\ 2}]$$

Keterangan:
$S_{y1}^{\ 2}$ dan $S_{y2}^{\ 2}$ = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2
$S_x^{\ 2}$ = Varians skor X

a. Hasil Uji Reliabilitas Skala Etos Kerja

Hasil analisis reliabilitas diperoleh sebesar α = 0,903 selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil analisis skala pada tahap kedua memperoleh hasil α = 0,914 yang memiliki makna reliabilitas sangat tinggi.

b. Hasil Uji Reliabilitas Skala Perilaku *Cyberloafing*

Hasil analisis reliabilitas diperoleh sebesar α = 0,962, selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dan hasil analisis skala pada tahap kedua memperoleh hasil α = 0,962 yang memiliki makna reliabilitas sangat tinggi.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilakukan (Bungin, 2005). Menurut Fatihuddin (2015) tahap-tahap pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. *Editing* merupakan proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data. Proses *editing* ini dilakukan dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan dalam *questioner* yang telah diisi oleh responden. Pada penelitian ini proses *editing* dilakukan dengan menekan jawaban responden pada *google form* kemudian jawaban tersebut muncul di *spreadsheet* yang langsung terhubung ke *Ms.excel* kemudian melakukan pemeriksaan (*crosscheck*). Data awal merupakan jawaban responden yang dilihat dari *google form* untuk dilakukan pemeriksaan setelah dilakukan pemeriksaan, maka tidak terdapat aitem yang kosong.

b. *Coding* merupakan proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrument pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti dengan pemberian kode-kode atau angka-angka. Setelah melakukan *crosscheck* peneliti melakukan pembagian antara variabel X dan variabel Y. Pada variabel tersebut terdapat aitem *favorable* pada aitem jawaban yang menjawab sangat sesuai dikode dengan 4, sesuai dikode 3, tidak sesuai dikode 2, sangat tidak sesuai dikode 1 dan pengkodean *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu aitem yang menjawab sangat sesuai dikode 1, sesuai dikode 2, tidak sesuai dikode 3 dan sangat tidak sesuai dikode 4. Pengkodean aitem *favorable* dan *unfavorable* di *coding* secara terpisah.

c. *Kalkulasi* merupakan proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya yang dilakukan dengan bantuan *excel*. Proses kalkulasi dalam penelitian ini yaitu aitem yang sudah di *coding* secara otomatis sesuai nilai aitem *favorable* dan *unfavorable* maka aitem dijumlah dengan mengklik *autosum* perbaris di *Ms.excel*. Selanjutnya melakukan kategorisasi jumlah total aitem diurutkan otomatis di *Ms.excel* dengan mengklik *sort smallest to largest* sehingga total nilai akan terurut dari nilai rendah ke nilai tinggi dan nilai ini yang akan digunakan untuk mencari nilai data empirik.

d. *Tabulasi* merupakan proses mencatat atau *entry* data ke dalam tabel induk penelitian. Tahap ini menggunakan data di *Ms.excel* yang telah melalui proses kalkulasi manual, data yang sudah selesai dari 3 tahap diatas selanjutnya pengolahan dilakukan di aplikasi *SPSS 22.00* dengan cara mengimport data dari tabel *excel* ke dalam data view di *SPSS* data siap dianalisis sesuai kebutuhan teknik analisis data.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk menguji hipotesis. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji prasyarat dan uji hipotesis, berikut.

a. Uji Asumsi

Uji prasyarat merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Misbahuddin & Hasan, 2013, hlm. 277). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas:

جامعة الرانري
AR-RANIRY

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2016, hlm. 202) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Menurut Field (2009) *skewness* menunjukkan seberapa melenceng data, sementara *kurtosis* menunjukkan seberapa gemuk bentuk distribusi data. Data yang ideal (normal) adalah data yang tidak melenceng serta tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus, oleh karena itu *skewness* dan *kurtosis* nol (0). Batas toleransi *skewness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal apabila nilai statistik *skewness* dan *kurtosis* antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan -2 sampai 2.

2. Uji Linieritas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas hubungan, uji linieritas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Gunawan (2015, hlm. 94) menyatakan bahwa uji linieritas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linieritas dengan variabel terikat (Hanief & Himawanto, 2017, hlm.). Uji linieritas pada SPSS digunakan uji linieritas lajur *F deviation from linierity,* dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (p > 0,05). Sedangkan jika menggunakan *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus

apabila nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0,05 (Priyatno 2011, hlm. 89).

b. Uji Hipotesis

Setelah semua asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis yaitu dengan jalan memeriksa batas penerimaan-penolakan taraf signifikansi statistik dari koefisien jalur yang dihasilkan (Sugiyono, 2017, hlm. 63). Menurut Periantalo (2016, hlm. 198) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila p < 0,05. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program SPSS *version 22.00 for Windows*. Adapun rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - \sum x^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

rxy = Koefisien korelasi variabel X dan Y
Σxy = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
Σx = Jumlah skor skala variabel X
Σy = Jumlah skor skala variabel Y
N = Banyak Subjek

جامعة الرانري
AR-RANIRY

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

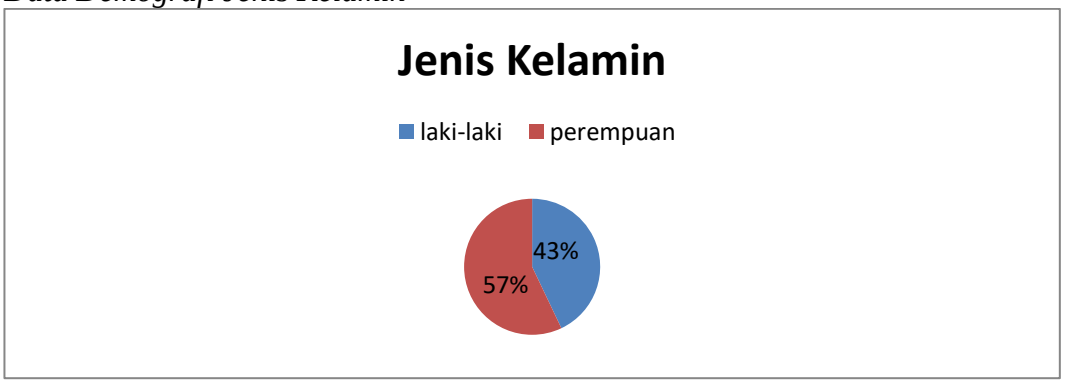
A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada ASN Kementrian Agama Kota Banda dengan populasi yang berjumlah 1.083 orang berdasarkan data dari SK Kementrian Agama kota Banda Aceh yang diperoleh dari bagian kepegawaian (terlampir). Jumlah subjek penelitian seharusnya pada penelitian ini adalah 213 berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael*, namun karena kendala waktu dan tenaga dari peneliti juga disebabkan faktor keadaan di tengah *pandemic* Covid-19, sehingga subjek penelitian terkumpul sebanyak 205 orang ASN Kementrian Agama Kota Banda dan tidak memenuhi subjek penelitian yang telah direncanakan. Adapun rincian subjek penelitian ini sebagai berikut.

1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki adalah 88 orang (42,9%) dan jumlah sampel perempuan adalah 117 orang (57,1%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang dominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagaimana pada diagram 4.1.

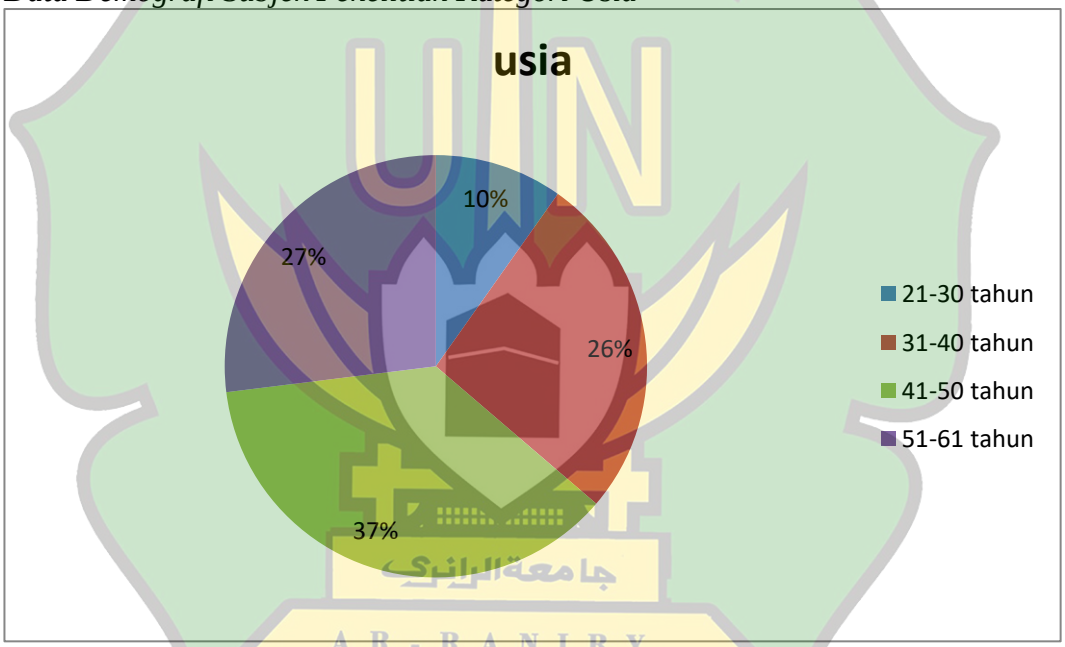
Diagram 4.1
Data Demografi Jenis Kelamin



2. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian, rentang usia subjek dari yang paling muda 21 tahun hingga yang paling tua 61 tahun. Diagram 4.2 menunjukkan bahwa usia yang dominan pada penelitian ini adalah 41-50 tahun yaitu sebanyak 75 orang (37%), selanjutnya usia 51-61 tahun sebanyak 55 orang (27%). Disusul usia 31-40 tahun sebanyak 54 orang (26%), dan usia 21-30 tahun berjumlah 20 orang (10%). Berikut ini sajian diagram 4.2.

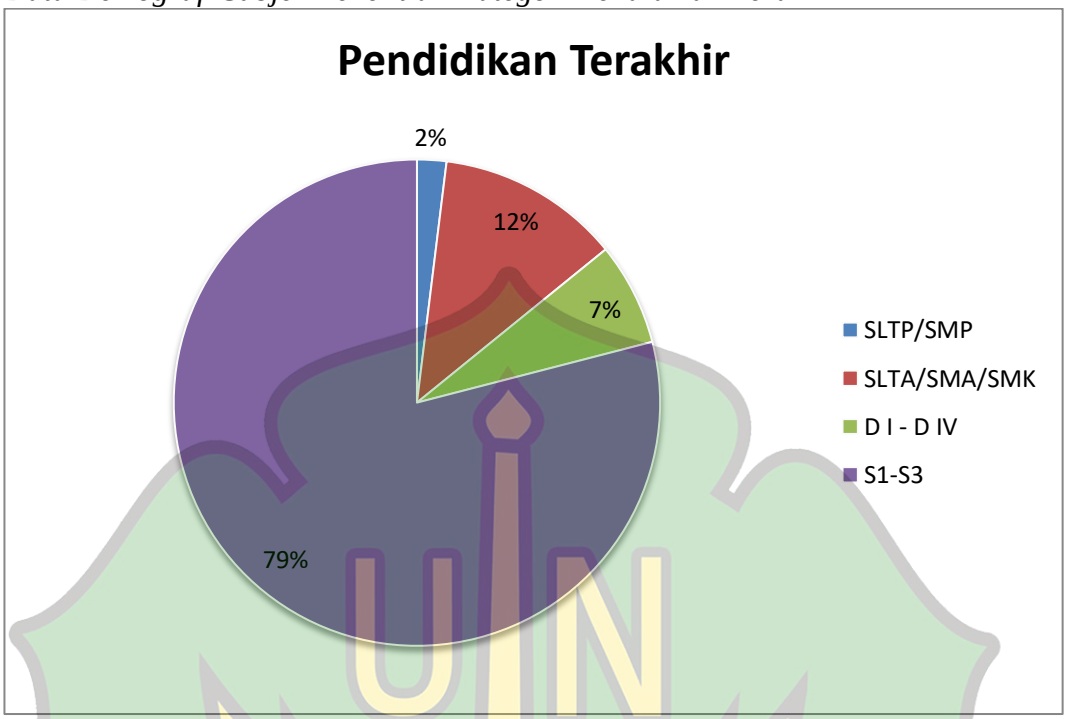
Diagram 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia



3. Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa jumlah pendidikan yang paling dominan S1-S3 berjumlah 162 orang (79%), selanjutnya pada SLTA/SMA/SMK berjumlah 25 orang (12,2%), kemudian pada D I - D IV berjumlah 14 orang (6,8%), dan yang terakhir pendidikan terakhir yang paling sedikit yaitu SLTP/SMP berjumlah 4 orang (2%). Berikut ini sajian diagram 4.3.

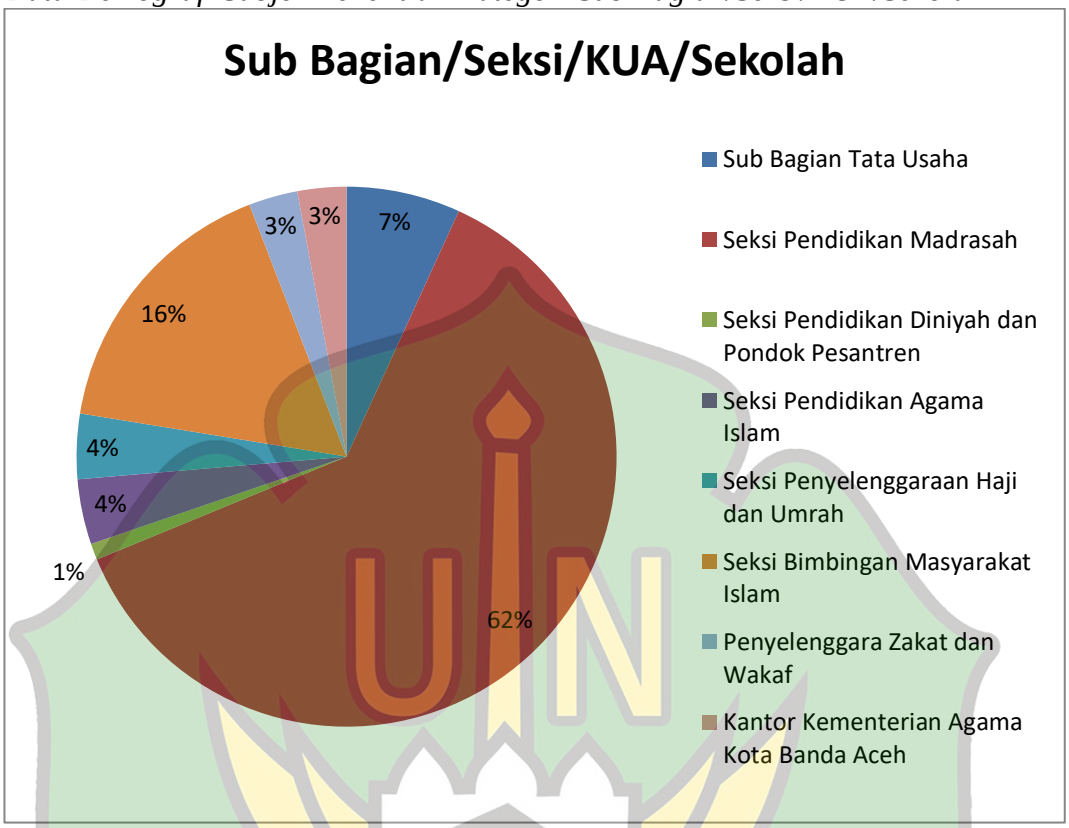
Diagram 4.3
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Pendidikan Terakhir



4. Subjek Berdasarkan Sub Bagian/Seksi/KUA/Sekolah

Berdasarkan Sub Bagian/Seksi/KUA/Sekolah dapat dilihat bahwa sampel dengan kategori sub bagian yang mendominasi dalam penelitian ini adalah Seksi Pendidikan Madrasah sebanyak 127 orang (62%), Seksi Bimbingan Masyarakat Islam sebanyak 34 orang (17%), Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 14 orang (7%), Penyelenggara Zakat dan Wakaf sebanyak 6 orang (3%), Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh sebanyak 6 orang (3%), Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah sebanyak 8 orang (4%), seksi pendidikan agama islam 8 (4%), dan Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sebanyak 2 orang (1%). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

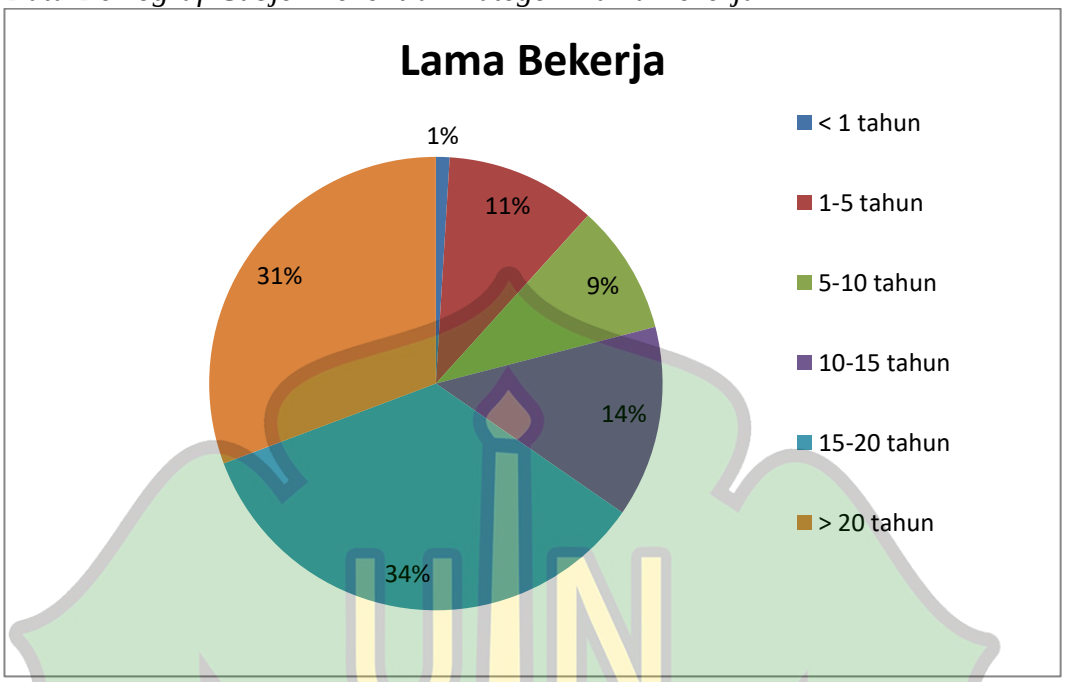
Diagram 4.4
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Sub Bagian/Seksi/KUA/Sekolah



5. Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penelitian, lama bekerja subjek dari yang paling lama 15-20 tahun hingga yang paling cepat <1 tahun. Diagram 4.5 menunjukkan bahwa lama bekerja yang dominasi pada penelitian ini adalah 15-20 tahun yaitu sebanyak 71 orang (34%), selanjutnya lama bekerja >20 tahun sebanyak 63 orang (31%). Disusul lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 28 orang (14%), lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 22 orang (11%), lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 19 orang (9%), dan yang lama bekerja <1 tahun berjumlah 2 orang (1%). Berikut ini sajian diagram 4.5.

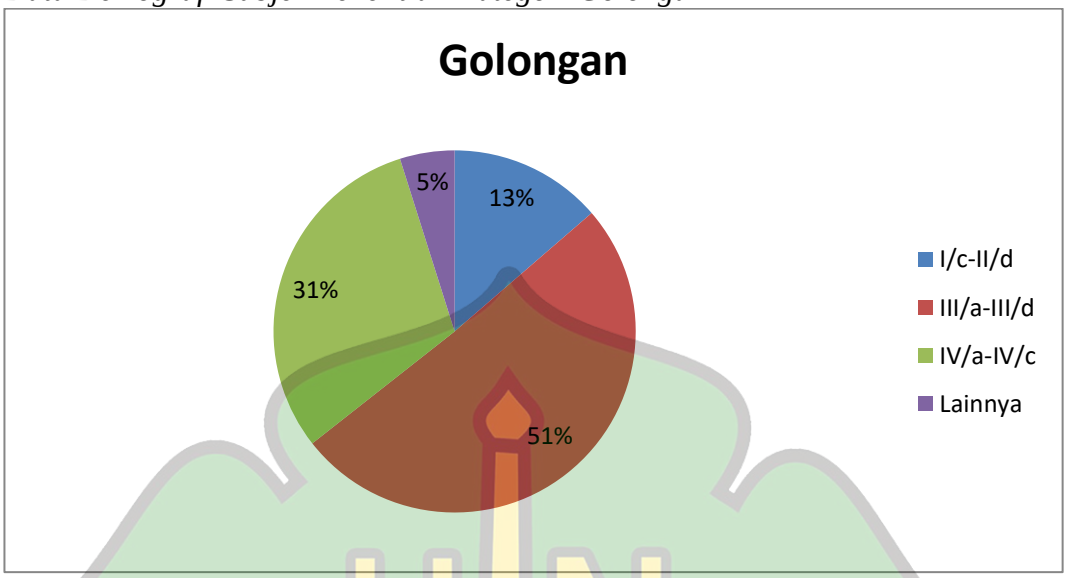
Diagram 4.5
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Bekerja



6. Subjek Berdasarkan Golongan

Berdasarkan penelitian, pergolongan dapat dilihat paling dimonan yaitu golongan III/a-III/d sampai yang paling sedikit yaitu dilainnya. Dapat dilihat pada diagram 4.6 menunjukkan bahwa golongan yang paling banyak III/a-III/d sebanyak 104 orang (51%), selanjutnya golongan IV/a-IV/c sebanyak 63 orang (31%), kemudian disusul golongan I/c-II/d sebanyak 28 orang (13%) dan yang paling sedikit golongan lainnya sebanyak 10 orang (5%). Berikut ini sajian diagram 4.6.

Diagram 4.6
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Golongan



B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang di inginkan dapat ditetapkan secara subjekif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Etos Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan data dilapangan) dari

variabel etos kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai tabel 4.7.

Tabel 4.7
Deskripsi Data Penelitian Skala Etos Kerja

Variabel	**Data Hipotetik**				**Data Empirik**			
Etos kerja	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
	108	27	67,5	13,5	108	56	80,4	8,4

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmaks (Skor maksimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
M (Mean)	=	Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus s = (skor maks-skor min) / 6

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriprif secara hipotetik etos kerja menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 27 dan jawaban maksimal 108 dengan nilai rata-rata 67,5 dan standar deviasi 13,5. Sedangkan secara empiric etos kerja menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 56 dan jawaban maksimal 108 dengan nilai rata-rata 80,4 dan standar deviasi 8,4. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala etos kerja :

Rendah = $X < M - 1SD$
Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :
X = Rentang butir pernyataan
M = Mean (rata rata)
SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala etos kerja adalah sebagaimana tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Kategorisasi Etos Kerja ASN

Kategorisasi	**Interval**	**Jumlah**	**Persentase (%)**
Rendah	X < 72	14	6,8%
Sedang	72 ≤ X < 88,8	175	85,4%
Tingi	88,8 ≤ X	16	7,8%
Jumlah		205	100%

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka hasil kategorisasi etos kerja pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 14 orang (6,8%) memiliki etos kerja yang rendah, 175 orang (85,4%) memiliki etos kerja yang sedang, dan 16 orang (7,8%) yang memiliki etos kerja yang tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa pada kategorisasi etos kerja *persentase* terbanyak yaitu pada kategori sedang.

b. Skala *Cyebrloafing*

Analisis data deskriptif dilakukan dengan melihat deskriptif data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan empirik (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel. Deskripsi data penelitian adalah sebagai tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9
Deskripsi Data Penelitian Perilaku Cyberloafing

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
Perilaku Konsumtif	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
	116	29	72,5	14,5	116	38	76,9	13,7

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
Xmaks (Skor maksimal)	=	Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
M (Mean)	=	Dengan rumus μ (skor maks+skor min) / 2
SD (Standar Deviasi)	=	Dengan rumus s = (skor maks-skor min) / 6

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriprif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 29 dan jawaban maksimal adalah 116, dengan nilai rata-rata 72,5 dan 14,5 nilai standar deviasi. Sedangkan secara empirik perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 38 dan jawaban maksimal adalah 116, dengan nilai rata-rata 76,9 dan 13,7 nilai standar deviasi. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala perilaku cyberloafing :

Rendah = X < M - 1SD
Sedang = M – 1SD ≤ X < M + 1 SD
Tinggi = M + 1SD ≤ X

Keterangan :
X = Rentang butir pernyataan
M = Mean (rata rata)
SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala perilaku *cyberloafing* adalah sebagaimana tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Kategorisasi Perilaku Cyberloafing ASN

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	X < 63,2	41	20,0%
Sedang	63,2 ≤ X < 90,6	135	65,9%
Tingi	90,6 ≤ X	29	14,1%
Jumlah		205	100%

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka hasil kategorisasi perilaku *cyberloafing* pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 41 orang (20,0%) memiliki perilaku *cyberloafing* yang rendah, 135 orang (65,9%) memiliki perilaku *cyberloafing* yang sedang dan sisanya yaitu 29 orang (14,1%) memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa pada kategorisasi perilaku *cyberloafing persentase* terbanyak yaitu pada kategori sedang.

2. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan nilai *skweness* dan *kurtosis.* Batas toleransi *skweness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sampai 1,96 namun sering dibulatkan -2 sampai 2 (Field, 2009).

Tabel 4.11
Hasil Uji Nomalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien *Skewness*	Koefisien *kurtosis*
Etos Kerja	0.839	3.511
Perilaku *Cyberloafing*	-0.032	-0.646

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji normalitas sebaran diperoleh nilai *skewness* 0,839 dan *kurtosis* 3,511 (masih berada antara -1,96 sampai 1,96) maka

dapat disimpulkan data etos kerja tidak berdistribusi normal dan tidak memenuhi asumsi uji normalitas sebaran. Nilai *skewness* -0,032 dan *kurtosis* -0,646 (masih berada antara -1,96 sampai 1,96) maka dapat disimpulkan data perilaku *cyberloafing* berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran. Data di atas hanya dapat digeneralisasikan pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian data ini dapat digunakan untuk uji hipotesis.

b. Uji liniearitas hubungan

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji liniearitas menggunakan *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari 0,05 (Widhiarso, 2011).

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Liniearitas Hubungan

Variabel Penelitian	*F Linearity*	P
Etos Kerja Perilaku *Cyberloafing*	43,270	0,000

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 22.00*, diperoleh F *linearity* = 43,270 dan ρ = 0,000 hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sifat linear yang tidak menyimpang, dikarnakan nilai p<0,05 (Widhiarso, 2011). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara etos

kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya data tersebut dapat digunakan untuk uji hipotesis.

c. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukann dengan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Hal ini dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi normal dan linier. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara etos kerja dengan *cyberloafing* Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	***Person Correlation Product Moment***	**P**
Etos Kerja Perilaku *Cyberloafing*	0,328	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) = 0,328 dengan signifikansi (ρ)= 0,000 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan *cyberloafing***.** Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi *cyberloafing* yang dimiliki ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh, sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah *cyberloafing* yang dimiliki ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) = 0,00 (p < 0,05) yang artinya hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Analisis Measure of Association

	R^2
Etos Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing*	0,107

Berdasarkan tabel 4.14 di atas *measure of association* diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variable R^2 = 0,107 yang artinya terdapat 10,7 % pengaruh etos kerja terhadap perilaku *cyberloafing* ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh, sementara 89,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Artinya, etos kerja tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, namun ada faktor-faktor lain seperti faktor budaya, faktor sosial dan lainnya.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari *Pearson*, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar (r) = 0.328 dengan taraf signifikansi (p) = 0,000 ($\rho < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafyng* yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dimiliki ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Namun, hanya saja arah hubungan dalam penelitian ini berbeda dari hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan negatif antara etos kerj dengan *cyberloafing*. Dimana hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya,

جامعة الرانري
AR-RANIRY

hal tersebut dikarenakan banyak penelitian sebelumnya yang penyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara etos kerja dengan *cyberloafing*. Salah satu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nursanti (2013) tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dan Etos Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan P.T PLN (Persero) Area Surakarta, selanjutnya ada juga penelitian yang dilakukan oleh Sujatmiko dan Safitri (2020) mengenai Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Waroeng Ss.

Temuan hasil penelitian ini berbeda dari hipotesisi yang diajukan oleh peneliti, hal tersebut di sebebkan responden dalam penelitian ini adalah karyawan ASN di Kemenag Kota Banda Aceh yang lebih dominan berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 75 orang (37%), dimana kebayakan karyawan yang sudah memasuki usia dewasa akhir akan berkurangnya produktifitas kerja. Selain itu peneliti juga melihat melalui observasi pada saat itu bahwa terlihat karyawan yang berusia 41-50 keatas cenderung lebih bersantai dalam bekerja, banyak melakukan kegiatan lain salah satunya yaitu *cyberloafing*, sehingga banyak tugas dan pekerjaan yang tidak terselesai dan akhirnya diserahkan kepada karyawan yang lebih muda yaitu berusia 25-35 tahun. Sehingga dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang positif diamana terdapat hubungan positif antara etos kerja dengam perilaku *cyberloafing*.

Hal ini sejalan dengan teori perkembangan yang dikemukakan oleh Santrock (2002) bahwa rentang usia masa dewasa awal yakni 18-40 tahun. Seiringnya bertambah usia, semakin tua, maka kita semakin puas dengan pekerjaan karena gaji yang diperoleh semakin tinggi, berada di posisi jabatan yang lebih tinggi, serta lebih banyak memiliki jaminan kerja. Santrock (2002) juga

menjelaskan dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan masa dewasa awal adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat keputusan. Mungkin yang paling banyak diakui sebagai tanda memasuki masa dewasa adalah ketika seseorang telah mendapatkan pekerjaan *fulltime* atau karyawan tetap.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan ASN Kemenag Kota Banda Aceh dalam melaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya *standard* pelaksanaan. Sehingga peneliti menarik kesimpulan terhadap penelitian ini yang arah hubungannya menjadi positif, karena karyawan yang berusia 25-35 tahun, merasa inilah bentuk kesetiaan dan kepatuhan mereka terhadap atasannya yang lebih tua atau yang lebih senior didalam kantor Kemenag Kota Banda Aceh tersebut. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah salah satu hal yang berkaitan dengan kepribadian ASN itu sendiri baik kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut. Sehingga kinerja ASN berhubungan dengan faktor usia dan ini akan mempengaruhi emosional dan kepatuhan pegawai terhadap atasan (jabatan) yang merupakan sikap setia memberikan dukungan yang teguh dan konstan kepada sesorang terhadap instansi. Hal ini sesuai dengan pendapat Tobing (2010) berpendapat bahwa sebuah nilai yang dianut suatu budaya yang di dalamnya terdapat prinsip hormat yang berlaku pada atasan maupun senior, namun juga dapat terjadi ketika seseorang telah mengenal atau menerima kebaikan dari orang

lainnya yang sering disebut OCB, sehingga seseorang tersebut akan merasa tidak mudah untuk menolak atau mengabaikan pendapat dan permintaan orang tersebut. Tidak hanya itu saja, faktor perbedaan usia juga menjadi salah satu penyebab munculnya budaya tersebut. Rasa sungkan ini biasanya cenderung dihadapi oleh orang yang usianya lebih muda terhadap orang yang lebih tua.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa 14 orang (6,8%) memiliki etos kerja yang rendah, 175 orang (85,4%) memiliki etos kerja yang sedang dan 16 ASN (7,8%) yang memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa 41 orang (20,0%) yang memiliki perilaku *cyberloafing* yang rendah, 135 orang (65,9%) memiliki yang perilaku *cyberloafing* yang sedang dan sisanya yaitu 29 orang (14,1%) yang memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ASN di Kementrian Agama Kota Banda Aceh memiliki etos kerja dan perilaku *cyberloafing* dikategori sedang.

Berdasarkan kategorisasi di atas, individu dengan etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, sebab etos kerja sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan itu sendiri, sebab kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut (Usoh, Tewal dan Saerang, 2020, hlm. 2127). Hal ini memungkin bahwa *cyberloafing* yang tinggi tidak selamanya berpengaruh buruk, hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan Lim dan chung (dalam Ozler & Polat 2012, hlm. 4) juga menjelaskan bahwa ada bebarapa orang yang menggunakan internet ditempat

kerja dengan empat fungsi yang berbeda-beda, fungsi tersebut antara lain: fungsi sosial (misalnya menggunakan internet untuk berkomunikasi dengan teman), fungsi informasional (misalnya menggunakan internet untuk mendapatkan informasi), fungsi waktu luang (misalnya menggunakan internet untuk hiburan), dan fungsi emosional virtual (misalnya menggunakan internet seperti perjudian online) atau biasa disebut dengan perilaku *cyberloafing*.

Selanjutnya hasil *measure of association* penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variabel R^2 = 0,107 yang artinya terdapat 10,7 % pengaruh etos kerja terhadap perilaku *cyberloafing* ASN Kementrian Agama Kota Banda Aceh, sementara 89,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain seperti kontrol diri, individu, organisasi, situasional. Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dan perilaku *cyberloafing* dengan F *linearity* = 43,270 dan ρ = 0,000 hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sifat linear yang tidak menyimpang, dikarnakan nilai p<0,05. Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu teori yang mengkaji hubungan antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* penelitian terdahulu banyak yang tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti berdasarkan grand teori dari variable etos kerja, saran peneliti untuk peneliti selanjutnya yaitu hubungan antara *self control* dengan *cyberloafing* hasilnya lebih mendekati. Kemudian pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya

diinterpretasikan ke dalam angka *persentase* yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi. Penyebaran skala juga dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan secara membagikan link kuesioner ke grup-grup dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi *whatsapp* dan instagram. Hal ini dikarenakan penyebaran skala secara *offline* tidak dapat dilakukan karena sedang maraknya virus Covid 19, yang menyebabkan sebagian karyawan yang WFH (*work from home*).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi (r)= 0.328 dengan p = 0,000 dan r squared = 0,107 (10,7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Artinya, semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dimiliki ASN, sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dimiliki mahasiswa. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah :

1. Bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan memberikan berkontribusi secara baik terhadap berbagai ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi. Selain itu diharapkan juga menjadi bahan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik atau pun yang ingin meneliti terkait variabel etos kerja dan *cyberloafing* terutama di tempat kerja.

2. Bagi Kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai rekomendasi dalam membuat kebijakan yang menguntungkan terutama bagi kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh dalam mengelola karyawannya sehingga memiliki etos kerja yang baik dan terhindar dari perilaku *cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, A., & Halim, F. W. (2016). The Influence Of Work Ethic And Counterproductive Work Behaviour Of Civil Servants. *Journal of Technology Management and Business*, 3

Ahmad, Z., & Jamaluddin, H. (2009). Employees' Attitudes towards Cyberloafing in Malaysia. Conference Paper.

Ardilasari N., Firmanto A. 2017. Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan.* 5(1), 19-39.

Armayanti, W. (2016). Hubungan Penggunan Internet Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan (Baak) Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi, 4(*1), 135-144.

Astri, Y. (2014). Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia TBK Medan. USU library: Universitas Sumatra Utara.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Dasar-dasar Psikometrika.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar. (2013). *Tes Prestasi Edisi 2.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar..

Beugre, Constant D. and Daeryong, Kim (2006), "Cyberloafing: Vice or Virtue?" in Mehdi Khosrow-Pour-Ed.book, Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management, pp.834-835.

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, 1067-1084. doi:10.1016/j.chb.2007.03.008

Erika, S. T. (2018). Cyberloafing Ditinjau Dari Role Ambiguity Pada Karyawan Pt. Furnilux Indonesia Sei Rampah. *Psikologi Prima*. 1(2). 2598-8026

Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 8(1), 2549-6662.

Gunawan. (2016). *Statistika Inferensial.* Jakarta : Rajawali Pers

Hadiansyah, A., & Yanwar. P. R. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2

Hanief, Y.N, & Himawanto, W. (2017). *Statistik Pendidikan.* Yogyakarta: Deepulish.

Hill, R. B., & Fouts, S. (2005). Work ethic and employment status: A study of jobseekers. Journal Of Industrial Teacher Education, 42(3), 48-65. http://goo.gl/AVSHGJ

Kidwell, R. E. (2010). Loafing in the 21st century: Enhanced opportunities--and remedies--for withholding job effort in the new workplace. Business Horizon, 53(6), 543-552. doi:10.1016/j.bushor.2010.06.001.

Kominfo.go.id. (2021). Penggunaan Internet Naik 40% Saat Bekerja dan Belajar dari Rumah. Di Akses Pada Tanggal 03 Apri 2021 dari, https://www.kominfo.go.id/content/detail/25881/penggunaan-internet-naik-40-saat-bekerja-dan-belajar-dari-rumah/0/berita_satker.

Kominfo.go.id. (2021). Survei Penetrasi Pengguna Internet di Indonesia Bagian Penting Tranformasi Digital. Diakses Pada tanggal 27 Januari 2021 dari, https://www.kominfo.go.id/content/detail/30653/dirjen-ppi-survei-penetrasi-pengguna-internet-di-indonesia-bagian-penting-dari-transformasi-digital/0/berita_satker.

Lebbon, A. R., & Hurley, D. T. (2013). The effects of workplace leisure Behavior on work-related behavior. Journal of Behavioral Studies in Business, 6, 118. http://www.aabri.com/manuscripts/131461.pdf

Lim, V. K .G., & Chen, D.J.Q . (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?, *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353. doi: 10.1002/job.161

Lim, V. K. G. 2002. The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 675-694. doi: 10.1002/job.161

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42, 1081-1093. doi:10.1016/j.im.2004.12.002

Malachowski, D. (2005) Wasted time at work costing companies billions. Artikel. Diakses pada tanggal 25 mei 2021 dari, http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel_display_nocat_Ser374_Par%20555.html.

Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., & Ketchen, D. J. Jr. (2010). Time banditry: examining the purloining of time in organizations. Human Resource Management Review, 20, 26-34. doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.013

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Husdpeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. Journal of Vocational Behavior, 60(3), 451-489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838

Mirza., AR Thaybatan., Santoso H. 2019. Internet Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi.* 4(1), 26-35.

Misbahhuddin & Hasan. (2013). *Analisis Data Statistic. Jakarta*: PT. Bumi Angkasa

Nursanti, H. (2013). Hubungan antara stres kerja dan etos kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan p.t. pln (persero) area Surakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Oktapiansyah. H. (2018). "*Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank"* Yogyakarta, Skripsi

Oswalt, B., Elliot-Howrd, F., & Austin, S. F. (2003). Cyberslacking -- legal and ethical issues. *International Association for Computer Information Systems*.
646-652.

Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal Of Ebusiness And Egovernment Studies*, 4(2), 1-15.

Park, H. C., & Hill, R. B. (2017). Development and validation of a short form of the occupational work ethic inventory. *Journal of Career and Technical Education*, 32(1), 9-28.

Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat.* Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.

Priyatno, Duwi (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS Praktis dan Mudah dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Priyatno. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS.* Jogyakarta: Mediakom.

Rahayuningsih T. (2017). Perilaku Cyberloafing Ditinjau dari Kecerdasan Adversitas dan Komitmen Kerja. Jurnal Psikologi, 1(1), 49-53.

Reinhard, S. (2014). Gambaran Etos Kerja Pada Pedagang Etnis Tionghoa Di Jakarta. PSIBERNETIKA. Vol. 7 No. 1

Santrock, J.W. (2002). *Life-span development: Perkembangan masa hidup.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS.* Jakarta: Elex Media Komputindo.

Siau, K., & Hoon Nah, F. F. (2002). *Acceptable internet use policy. Communications of the ACM, 45(1)*, 75-79. doi: 10.1145/502269.502302.

Sinamo, J. (2020). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Darma Mahardika.

Sinamo, Jansen H., (2005). Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta.s

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sujatmiko, W., & Safitri, M. R. (2020). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Waroeng Ss. Naskah Publikasi Fakultas Psikologi UMBY.

Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 3(2). 1051-1060

Usoh, M. N., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*.8(1). 2126 – 2136

Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M., & Kidwell, R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. Journal of Business Ethics, 98(3), 353–372. doi: 10.1007/s10551-010-0554-6

Varol, F., & Yildrim, E. (2017). Cyberloafing in higher education: reasons and suggestions from students' perspectives. *Journal of science and business.* 24, 129-142.

Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. Computers in Human Behavior, 27(5), 1751- 1759. doi:10.1016/j.chb.2011.03.002

Yerby, J. (2013). Legal and ethical issues of employee monitoring. Online Journal of Applied Knowledge Management, 1(2), 44-55.

Widhiarso, W. (2011). Berurusan dengan ouliers. Diskusi Metodologi Penelitian. Retrieved from http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id/2011/02/21/berurusan-dengan-outliers/.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Lampiran 1 Skala Etos Kerja Dan Perilaku *Cyberloafing*

KUESIONER PENELITIAN

	PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH 2021

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Ela Oktavia Silvani, mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah menyelesaikan program magang (Praktek Kerja Lapangan) di Kemenag Kota Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian di Kemenag Kota Banda Aceh, untuk itu saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini. adapaun kriteria responden yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Pegawai Kementrian Agama Kota Banda Aceh (Satuan Kerja Kementrian Agama Kota Banda Aceh).
2. Berstatus ASN (PNS/PPPK) di Kementrian Agama Kota Banda Aceh.

Bagi Bapak/Ibu yang memenuhi kriteria diatas, saya mohon kesediaannya untuk dapat berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan yang ada di dalam google form ini. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Semoga Allah membalas bantuan Bapak/Ibu sekalian yang telah berpartisipasi dan menyediakan waktu luang untuk mengisi google form ini. Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu sekalian, saya ucapkan terima kasih. Wassalamualaikum. Wr.Wb.

Hormat Peneliti

Ela Oktavia Silvani

Skala Penelittian Etos Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	bahkan jika saya mempunyai banyak warisan, saya tetap bekerja (F)				
2	saya lebih suka pekerjaan yang sedikit agar lebih banyak waktu luang untuk bersantai (UF)				
3	dengan bekerja keras saya akan sukses di masa depan (F)				
4	saya tidak bisa bekerja tanpa bantuan rekan kerja lain (UF)				
5	Saya orang yang sangat suka menabung agar bisa membeli sesuatu yang saya inginkan (F)				
6	bekerja dengan keras akan membuat saya kelehan (UF)				
7	saya akan memanfaatkan waktu luang saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya yang belum selesai (F)				
8	Saya banyak menjumpai rekan kerja yang tidak mengahragai orang lain (UF)				
9	Jika saya ingin membeli sesuatu saya akan menunggu sampai mampu membelinya (F)				
10	Bagi saya pekerjaan tidak terlalu penting (UF)				
11	Saya orang yang berkerja secara mandiri setiap hari (F)				
12	saya lebih mengutamakan pekerjaan sampingan, dari pada pekerjaan saat ini (UF)				
13	Saya membuat jadwal kerja agar tidak banyak membuang waktu (F)				
14	Atasan saya memperlakukan karyawan dengan tidak adil (UF)				
15	saya percaya hidup lebih berarti jika lebih banyak waktu luang (F)				
16	Saya biasanya bergantung pada rekan kerja yang lain disaat berkerja (UF)				
17	bekerja keras adalah kunci sukses untuk diri sendiri (F)				

AR-RANIRY

18	Walaupun saya belum menerima gaji, saya akan tetap membeli barang yang saya inginkan (UF)				
19	Saya selalu mencari cara untuk tetap produktif dalam menggunakan waktu (F)				
20	Perkerjaan saya saat ini tidak menjamin terhadap kehidupan saya kedepannya (UF)				
21	saya berusaha berlaku adil terhadap rekan kerja saya saat diminta bantuan (F)				
22	saya menghabiskan waktu luang dengan bersantai (UF)				
23	Menurut saya kemandirian dalam berkerja kunci sukses dalam berkerja (F)				
24	Pada saat berkerja saya sering terlambat mengumpulkan laporan kerja (UF)				
25	bahkan jika saya sudah pensiun, saya masih akan terus bekerja (F)				
26	bekerja keras membuat saya menjadi orang yang sibuk (UF)				
27	Saya selalu melakukan hal-hal yang benar pada saat bekerja (F)				
28	Pada saat istirahat saya lupa waktu sehingga jadwal harian saya berantakan (UF)				

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Skala Penelittian *Cyberloafing*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengupdate berita online pada saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor. (F)				
2	Saya tidak pernah menerima email yang berhubungan dengan perkerjaan saja(UF)				
3	Saya membalas chatting dari teman pada saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor (F)				
4	Saya tidak memiliki waktu untuk memriksa email masuk diluar pekrjaan saya (UF)				
5	saya membuka tiktok pada saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor. (F)				
6	Saya tidak membuka situs belanja online pada saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor (UF)				
7	Saya membuka blog pribadi saya saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor. (F)				
8	saya tidak membuka Instagram pribadi, mengunakan internet kantor (UF)				
9	Saya fokus mengirim email pribadi dari pada saat jam kerja dan menggunakan internet kantor (F)				
10	saya hanya membaca email pribadi diluar jam kerja (UF)				
11	ketika pekerjaan saya sudah selesai saya membuka wa dengan menggunakan internet kantor (F)				
12	walaupun perkerjaan saya banyak saya tidak akan mengirim email secara pribadi (UF)				
13	Saya selalu memeriksa email masuk yang berhubungan dengan urusan pribadi saya pada saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor (F)				
14	Saya orang bukan orang yang bermain game saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor. (UF)				
15	Di sela-sela waktu jam kantor saya senantiasa membuka email bisnis saya menggunakan				

AR-RANIRY

	fasilitas internet kantor (F)				
16	Saya tidak pernah membuka youtube dengan internet kantor walaupun sedang tidak ada pekerjaan di kantor (UF)				
17	Saya mengakses situs belanja online dengan menggunakan internet kantor pada saat jam kerja. (F)				
18	saya hanya mengirim email pribadi pada saat jam istirahat kantor (UF)				
19	saya mengupload foto terbaru saya difacebook pada saat jam kerja dengan menggunakan internet kantor. (F)				
20	pada saat jam kerja saya tidak membuka telegram dengan menggunakan internet kantor (UF)				
21	Saya bermain game online menggunakan internet kantor pada saat jam kerja. (F)				
22	saya tidak pernah menonton film online saat bekerja di kantor dengan menggunakan internet kantor. (UF)				
23	Saya sering membalas email saat dikantor dengan menggunakan internet kantor (F)				
24	saya selalu fokus berkerja walaupun ada berita online yang dapat diakses dengan menggunakan internet kantor (UF)				
25	saya sering mengechek email pribadi dengan menggunakan internet kantor (F)				
26	saya fokus dengan pekerjaa walaupun mendapatkan update mengenai blog pribadi dengan menggunakan internet kantor. (UF)				
27	Saya membaca email yang masuk ketika bekerja dengan menggunakan internet kantor (F)				
28	saya tidak pernah membuka email pada saat jam kantor (UF)				
29	pada saat jam kerja saya mengupdate status di sosial media dengan menggunakan internet kantor (F)				

Lampiran 2 Tabulasi Etos Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	26	27	28	Total
1	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	81
2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	89
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	84
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
6	4	3	4	1	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	1	4	3	86
7	4	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	78
8	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	78
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	87
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	84
13	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
14	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
15	3	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	73
16	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	74
17	2	1	4	3	4	2	3	1	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	79
18	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	77
19	3	2	3	2	3	2	3	1	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	78
20	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	73
21	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	73
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
23	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	68
24	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	71
25	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	73
26	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	72
27	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	76
28	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	80
29	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	81
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	74

31	3	2	4	2	2	2	4	1	4	4	2	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	81
32	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	74
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	79
34	3	1	4	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	82
35	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	80
36	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	77
37	3	2	3	2	4	2	3	1	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	1	4	3	4	3	2	4	2	77
38	4	4	3	2	4	2	3	1	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	82
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	68
41	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	74
42	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	1	3	2	75
43	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	75
44	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	2	74
45	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	81
46	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	73
47	3	1	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	74
48	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	71
49	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	73
50	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	69
51	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	74
52	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	88
53	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	82
54	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	73
55	3	2	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	2	4	2	2	3	3	75
56	3	2	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	4	2	4	2	2	3	3	75
57	3	2	4	2	2	2	4	1	4	4	2	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	81
58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
59	4	1	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	66
60	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	2	3	2	89
61	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	56

62	4	2	4	2	3	2	4	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	91
63	4	4	4	2	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	74
65	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	93
66	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	87
67	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	77
68	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
69	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
71	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	65
72	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	94
73	3	3	4	3	3	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	1	3	2	76
74	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	4	3	2	2	3	2	74
75	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
76	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
77	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	1	4	3	88
78	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78
79	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	72
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
81	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	72
82	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	74
83	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
84	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	75
85	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
86	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	74
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
91	4	3	4	1	4	2	4	1	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	4	3	85
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81

93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
94	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	73
95	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	75
96	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	71
97	4	3	4	2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	86
98	4	2	4	2	4	2	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	77
99	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	72
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
101	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	75
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
103	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	78
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
106	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	75
107	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	73
108	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	72
109	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	75
110	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	74
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
112	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	86
113	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	76
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
115	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	74
116	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
117	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	78
118	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
119	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	79
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
121	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
122	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	90
123	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	85

124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	83
125	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
126	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	85
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83
131	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	81
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
133	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	82
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
135	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	85
136	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	56
137	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	86
138	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	86
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	80
140	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	83
142	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	85
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
145	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	76
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
148	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	75
149	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
150	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	75
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
152	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	78
153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
154	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	73

155	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	74
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	85
157	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	86
158	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	75
159	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
160	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	85
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	84
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
164	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	83
165	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
166	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	83
169	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	85
170	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	74
171	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	86
172	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	83
173	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	75
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	85
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
177	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	85
178	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	83
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	84
180	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	84
181	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	83
182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	85
183	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	84
184	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	83
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83

186	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	85
187	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	85
188	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	85
189	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	85
190	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
191	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	83
193	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	77
194	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	73
195	3	2	3	3	3	1	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	77
196	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	79
197	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	102
198	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	84
200	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
202	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	84
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
205	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Lampiran 3 Tabulasi Perilaku *Cyberloafing*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total
1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	52
2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	65
3	2	2	2	1	4	4	1	4	1	1	3	3	1	4	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	57
4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
5	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
6	3	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	3	4	1	2	57
7	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	4	1	4	2	2	2	2	3	2	3	67
8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	81
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
12	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	70
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	63
17	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	66
18	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	66
19	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
20	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65
21	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	88
23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	63
26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
27	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	62
28	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	71
29	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	66
30	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	75

31	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	1	2	3	2	3	1	4	1	1	2	1	2	2	3	3	1	65
32	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	79
34	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65
35	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	66
36	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	64
37	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	75
38	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	57
39	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	86
41	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
42	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
43	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	76
44	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	61
45	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	74
46	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	58
47	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	69
48	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
49	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
50	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	62
51	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	63
52	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	57
53	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	73
54	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	70
55	2	3	2	2	1	4	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	2	70
56	2	3	2	2	1	4	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	2	70
57	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	1	2	3	2	3	1	4	1	1	2	1	2	2	3	3	1	65
58	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	62
59	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	72
60	3	3	3	4	2	4	1	4	1	2	3	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	2	3	2	1	4	2	3	2	70
61	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78

جامعة الرانري
AR-RANIRY

62	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	90
63	4	4	4	4	4	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	4	4	83
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
65	4	2	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	90
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	1	1	4	3	2	3	1	4	1	4	4	4	95
67	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	66
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	58
69	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	83
71	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
72	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	47
73	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	4	2	2	77
74	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	67
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88
76	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	81
77	2	4	2	4	1	2	3	4	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	60
78	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	71
79	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
81	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	68
82	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	64
83	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
84	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	64
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
86	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	65
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
91	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	81
92	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85

جامعة الرانري
AR-RANIRY

93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
94	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	67
95	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	69
96	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	70
97	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	4	1	2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	59
98	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	83
99	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	77
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
101	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
103	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	65
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
106	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
107	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
108	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65
109	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	63
110	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	65
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86
113	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
115	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	65
116	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	78
117	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
118	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
119	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
121	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	97
122	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
123	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	93

124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	88
125	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
126	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	90
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
128	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
129	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	91
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
131	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	73
132	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	93
133	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	61
134	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
135	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	92
136	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	91
137	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
138	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
139	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	89
140	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	90
141	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	89
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	78
145	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
146	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	110
148	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
149	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	64
150	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	61
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
152	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	64
153	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
154	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	65

155	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	63
156	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	90
157	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	89
158	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	77
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	90
160	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	92
161	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90
162	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
163	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
164	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	91
165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	90
167	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
168	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	90
169	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	90
170	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	64
171	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	78
172	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
173	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	63
174	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	91
175	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	89
177	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
178	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	93
180	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
181	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	90
182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	90
183	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	92
184	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87

186	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
187	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
188	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	91
189	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	91
190	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91
191	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
193	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	66
194	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	61
195	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
196	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	65
197	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77
198	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	89
199	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
200	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	110
202	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	89
204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	110
205	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Lampiran 4 Hasil Penelitian

UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA ETOS KERJA TAHAP 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	205	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	205	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.73	66.072	.484	.900
VAR00002	80.13	64.487	.531	.899
VAR00003	79.55	67.768	.351	.902
VAR00004	79.97	66.293	.382	.902
VAR00005	79.68	65.857	.462	.900
VAR00006	80.12	63.637	.610	.897
VAR00007	79.59	66.704	.469	.900
VAR00008	80.00	66.569	.304	.904
VAR00009	79.65	66.845	.496	.900
VAR00010	79.60	66.486	.507	.900
VAR00011	79.99	63.750	.571	.898
VAR00012	79.64	66.525	.503	.900
VAR00013	79.73	64.866	.607	.898
VAR00014	79.69	65.606	.574	.899
VAR00015	80.07	63.672	.577	.898

VAR00016	79.80	65.644	.556	.899
VAR00017	79.57	66.197	.487	.900
VAR00018	79.76	65.823	.522	.899
VAR00019	79.51	66.594	.425	.901
VAR00020	79.86	64.530	.582	.898
VAR00021	79.57	66.540	.465	.900
VAR00022	79.95	64.512	.549	.899
VAR00023	79.64	66.593	.404	.901
VAR00024	79.75	65.992	.555	.899
VAR00025	80.44	71.287	-.107	.914
VAR00026	80.15	64.139	.504	.900
VAR00027	79.68	65.729	.595	.898
VAR00028	79.99	63.147	.713	.895

UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA ETOS KERJA TAHAP 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	205	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	205	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77.40	66.810	.488	.911
VAR00002	77.80	65.481	.508	.911
VAR00003	77.22	68.410	.371	.913
VAR00004	77.64	67.064	.383	.913
VAR00005	77.35	66.503	.476	.912
VAR00006	77.80	64.536	.596	.909
VAR00007	77.26	67.342	.487	.912
VAR00008	77.67	67.339	.304	.916
VAR00009	77.33	67.456	.520	.911
VAR00010	77.27	67.111	.527	.911
VAR00011	77.66	64.530	.569	.910
VAR00012	77.32	67.120	.528	.911
VAR00013	77.40	65.584	.612	.909
VAR00014	77.37	66.370	.574	.910
VAR00015	77.74	64.536	.567	.910
VAR00016	77.47	66.358	.563	.910
VAR00017	77.24	66.852	.502	.911
VAR00018	77.43	66.589	.523	.911
VAR00019	77.18	67.237	.440	.912
VAR00020	77.54	65.289	.582	.910
VAR00021	77.24	67.205	.479	.912
VAR00022	77.62	65.296	.547	.910
VAR00023	77.32	67.208	.423	.913
VAR00024	77.42	66.844	.544	.911
VAR00025	77.82	65.175	.480	.912
VAR00026	77.35	66.484	.597	.910
VAR00027	77.66	63.989	.703	.907

جامعة الرانري
AR-RANIRY

UJI BEDA DAYA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA PERILAKU CYBERLOAFING TAHAP 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	205	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	205	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.04	180.160	.519	.962
VAR00002	73.97	185.063	.223	.963
VAR00003	73.96	182.802	.420	.962
VAR00004	74.08	180.631	.461	.962
VAR00005	74.35	173.610	.684	.960
VAR00006	74.28	175.574	.662	.961
VAR00007	74.30	172.085	.802	.959
VAR00008	74.26	174.810	.694	.960
VAR00009	74.32	174.433	.725	.960
VAR00010	74.33	172.005	.795	.959
VAR00011	73.97	182.274	.416	.962
VAR00012	74.25	178.119	.580	.961

VAR00013	74.28	173.057	.793	.960
VAR00014	74.42	173.490	.732	.960
VAR00015	74.27	172.040	.804	.959
VAR00016	74.03	178.141	.589	.961
VAR00017	74.34	172.695	.819	.959
VAR00018	74.30	174.496	.732	.960
VAR00019	74.38	174.629	.693	.960
VAR00020	74.28	174.400	.750	.960
VAR00021	74.48	171.574	.779	.960
VAR00022	74.45	173.563	.774	.960
VAR00023	74.31	174.637	.774	.960
VAR00024	74.51	173.928	.759	.960
VAR00025	74.35	174.131	.798	.960
VAR00026	74.45	175.200	.697	.960
VAR00027	74.19	177.998	.607	.961
VAR00028	74.30	178.749	.501	.962
VAR00029	74.36	176.095	.597	.961

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Frequencies Etos Kerja

ekfinal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	14	6.8	6.8	6.8
	sedang	175	85.4	85.4	92.2
	tinggi	16	7.8	7.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Frequencies *Cyberloafing*

cyberFinal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	41	20.0	20.0	20.0
	sedang	135	65.9	65.9	85.9
	tinggi	29	14.1	14.1	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جامعة الرانري
AR-RANIRY

UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
EtosKerja	205	56.00	108.00	80.4439	8.44318	.839	.170	3.511	.338
Cyberloafing	205	38.00	116.00	76.9220	13.72609	-.032	.170	-.646	.338
Valid N (listwise)	205								

UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Cyberloafing * EtosKerja	205	100.0%	0	.0%	205	100.0%

Report

Cyberloafing

EtosKerja	Mean	N	Std. Deviation
56	86.0000	3	7.00000
57	88.0000	1	.
65	82.0000	1	.
66	72.0000	1	.
67	87.0000	1	.
68	74.0000	2	16.97056
69	62.0000	1	.
70	83.0000	1	.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

71	65.3333	3	4.16333
72	67.8000	5	5.44977
73	64.0000	11	3.09839
74	64.8750	16	3.30404
75	66.9231	13	5.10656
76	66.2500	4	7.18215
77	68.7143	7	7.60952
78	63.7500	8	4.06202
79	71.0000	7	8.64099
80	75.0000	7	11.59023
81	81.6786	28	10.37466
82	70.0000	8	13.53303
83	89.4583	24	1.84106
84	88.3000	10	6.63409
85	89.8000	15	2.80815
86	78.4286	7	14.58146
87	91.0000	3	8.71780
88	58.5000	2	2.12132
89	63.5000	2	9.19239
90	92.0000	1	.
91	90.0000	1	.
93	90.0000	1	.
94	47.0000	1	.
98	83.0000	1	.
102	77.0000	1	.
106	81.0000	1	.
108	87.7143	7	34.02310
Total	76.9220	205	13.72609

جامعة الرانري
AR-RANIRY

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Cyberloafing * EtosKerja	Between Groups	(Combined)	22216.225	34	653.418	6.849	.000
		Linearity	4128.084	1	4128.084	43.270	.000
		Deviation from Linearity	18088.141	33	548.125	5.745	.000
	Within Groups		16218.527	170	95.403		
	Total		38434.751	204			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Cyberloafing * EtosKerja	.328	.107	.760	.578

UJI KORELASI

Correlations

		EtosKerja	Cyberloafing
EtosKerja	Pearson Correlation	1	.328**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	205	205
Cyberloafing	Pearson Correlation	.328**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	205	205

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

Lampiran 5 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-932/Un.08/FPsi/Kp.00.4/12/2020
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat :
1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 16 Desember 2020.

M E M U T U S K A N

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara
1. Dr. Safrilsyah, M.Si — Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog — Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Ela Oktavia Silvani
NIM/Prodi : 170901188 / Psikologi
Judul : Hubungan Etos Kerja dengan *Cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama Kota Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry tahun 2020;

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 17 Desember 2020 M
2 Jumadil Awal 1442 H

Dekan Fakultas Psikologi,

Salami

Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntasi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniy.ac.id

Nomor : B-748/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/6/2021
Lamp : -
Hal : ***Penelitian Ilmiah Mahasiswa***

Kepada Yth,
Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ELA OKTAVIA SILVANI / 170901188**
Semester/Jurusan : VIII / Psikologi
Alamat sekarang : Khaju

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Hubungan Etos Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kota Banda Aceh***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 09 Juni 2021
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,

Berlaku sampai : 16 Juni 2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDA ACEH
Jalan Mohd. Jam Nomor 29 Banda Aceh Kode Pos 23242
Telp. (0651) 6300597 Fax. 0651) 6300597
Website www.kemenag-bna.web.id

Nomor : B- 1612 /Kk.01.07/Kp.07.4/06/2021 9 Juni 2021
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian Mahasiswa

Yth. Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar Raniry
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Membaca surat Saudara Nomor B-748/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/6/2021 tanggal 9 Juni 2021 perihal tersebut di pokok surat, Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh pada dasarnya tidak keberatan mahasiswi atas nama:

Nama	NIM	Semester	Jurusan
Ela Oktavia Silvani	170901188	VIII	Psikologi

Untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Banda Aceh, dengan judul Skripsinya "*Hubungan Etos Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Kota Banda Aceh*"

Demikian atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Kepala,

Asy'ari