



Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Jasa E-Logistik Bisnis Di Bandung)

Isniar Budiarti¹, Luky Pratama²

¹ Universitas Komputer Indonesia, isniar.budiarti@email.unikom.ac.id

² Universitas Komputer Indonesia, lukypratama21@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 05-04-2022

Revised: 21-05-2022

Accepted: 11-06-2022

Keywords:

***self-control,
organizational
commitment,
cyberloafing behavior,
employee performance***

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of self-control variables, organizational commitment, cyberloafing behavior on employee performance. The method used is qualitative and quantitative using a simple random sample, and the selected population is an employee of one of the e-Logistics Business Services in Bandung. The sample of 72 employees was obtained through observation, interviews and distributing questionnaires that have gone through the process of testing and testing the validity, reliability of the instrument. The data from filling out the questionnaire was then analyzed using multiple linear regression analysis techniques with the help of the IBM SPSS 2 Software program. The results of this study indicate that locus of control has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Cyberloafing behavior has a positive and significant effect on employee performance, which in this case is the performance of employees of e-Logistics Business Services in Bandung, so it can be stated that the hypothesis in this study is proven.

ABSTRAK

Kata Kunci :

***pengendalian diri,
komitmen
organisasional, perilaku***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel pengendalian diri, komitmen organisasional, perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah Kualitatif dan

cyberloafing, kinerja Pegawai

Kuantitatif dengan menggunakan sampel acak sederhana, dan populasi yang dipilih adalah Karyawan salah satu Jasa e-Logistik Bisnis di Bandung. Adapun sampel sebanyak 72 karyawan diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner melalui proses uji coba dan uji validitas, reliabilitas instrumen. Data hasil pengisian kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Software IBM SPSS 2*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan Jasa e-Logistik Bisnis di Bandung, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah pengendalian diri atau *locus of control* dapat dijelaskan bahwa pusat pengendalian ada dalam dirinya ataupun orang lain. Dalam penelitian ini, dimana *locus of control* dikatakan baik dan berpengaruh positif terhadap karyawannya. Karyawan dengan *locus of control* baik dapat mengendalikan dirinya untuk melaksanakan kegiatan diluar produktivitas perusahaan, mengoptimalkan produktivitas dan tanggung jawab kerja, serta memiliki kecenderungan untuk merasa puas dengan keberhasilan yang dicapai.

Selain kegiatan pengendalian diri, komitmen organisasional adalah faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mewujudkan situasi kerja kondusif dibutuhkan komitmen organisasional yang kuat. Menurut Wahyuni et al., (2020) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi dan semakin komitmen organisasioanal rendah maka kinerja karyawan semakin rendah. Komitmen organisasional merupakan pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian selanjutnya dari Respatiningsih & Sudirjo (2015) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Carmeli & Freund (2004) yang menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perkembangan teknologi, terutama internet mampu mengubah kebiasaan kerja karyawan lokal maupun internasional. Internet memudahkan karyawan untuk

mengakses informasi, mengadakan promosi, berinteraksi, dan mengatur meeting yang perlu ditemui secara langsung saat ini bisa digantikan dengan melangsungkan meeting kapan pun dan di mana saja. Didukung oleh penelitian dari Sofyanty (2019) mengungkapkan pimpinan organisasi serta karyawan menggunakan komputer yang terhubung melalui internet untuk menyelesaikan tugasnya yang bertujuan memperlancar arus informasi secara tidak langsung bisa meningkatkan kinerja karyawan serta berpengaruh positif bagi perusahaan. Akan sulit bagi pimpinan organisasi dan karyawan untuk mengetahui tujuan organisasi ataupun perusahaan secara cepat karena tidak adanya informasi yang cepat serta akurat. Manfaat internet tidak menutup kemungkinan karyawan untuk membuka hal yang tidak berkaitan dengan aktivitas perusahaan. Hal ini disebut *cyberloafing*. Perkembangan teknologi mampu membuka lapangan pekerjaan baru, dan banyak revolusi telah terjadi dalam sistem sehingga karyawan bisa meningkatkan produktivitas serta efisiensinya. Pertumbuhan teknologi juga telah memberi kesempatan pada individu untuk berperilaku *counterproductive*. Perilaku *cyberloafing* bagi karyawan yang memanfaatkan akses internet perusahaannya atas kepentingan individu selama jam kerja, adalah perilaku yang menyimpang.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengendalian Diri/Locus of Control

Menurut Schermerhorn (dalam Francisca et. al. 2014) *Locus of control* adalah kepercayaan diri individu bahwa yang terjadi ataupun yang sedang terjadi ada di dalam kendali dirinya. Kepercayaan atas segala yang terjadi ada di dalam diri individu (*Internal Locus of Control*), serta cara pandang terhadap segala sesuatu baik ataupun buruk disebabkan dari luar kendali dirinya ataupun karena faktor luar seperti takdir, serta peluang (*External locus of control*). Mereka terlibat dalam pemikiran lebih kontrafaktual dengan menghasilkan keputusan mereka (leach dan patall (2013). Pengendalian diri karyawan mengacu pada keyakinan atau kemampuan seseorang dalam mengawasi dan melaksanakan kegiatan atau cara berperilaku penting untuk menghadapi keadaan tertentu saat bekerja.

Komitmen Organisasional/Organizational Commitment

Tanggung jawab hirarkis adalah aspek sosial yang signifikan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kecenderungan perwakilan untuk bertahan sebagai individu dari asosiasi, Mowday (dalam Sopiah , 2008: 155), sedangkan menurut Yusuf et.al. (dalam Wahyuni, Rika 2020) bahwa komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan karyawan kepada perusahaan ataupun organisasi sehingga pasti berada pada organisasi, mendukung mencapai tujuan, serta tidak ada niatan untuk keluar pada keadaan apapun.

Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* adalah penggunaan internet yang ada pada organisasi atau perusahaan dengan sengaja digunakan karyawan selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, Prasetya (2020). Perilaku *cyberloafing* ditandai dengan mengunjungi situs-situs hiburan yaitu Facebook, Netflix, Youtube, email pribadi, situs perbelanjaan online dan lainnya di saat jam kerja serta memanfaatkan internet yang semestinya dipergunakan dalam kebutuhan perusahaan. Selanjutnya Hurriyati (2017), menyatakan bahwa perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku yang melibatkan karyawan memanfaatkan internet di saat jam kerja atas keinginan pribadi serta tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Memanfaatkan internet di waktu kerja atas keinginan pribadi memberikan dampak negatif. Beberapa karyawan mementingkan untuk mengerjakan aktivitas yang berhubungan dengan kesenangan karyawan sehingga dapat menurunnya kinerja perusahaan.

Kinerja Karyawan/*Job performance*

Menurut Rivai (2012), kinerja adalah sikap yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sedangkan Robbins et. al (2016) menyatakan, kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan berlaku untuk suatu pekerjaan, atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Mangkunegara, (2013).

Keterkaitan antara Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

Pengendalian diri dari indikator Rotter (dalam Muhamad, Syafiq Fadel 2016) Pengendalian Diri *internal* ialah; antusias dan inisiatif dalam mencari informasi, senang tantangan untuk berkembang, yakin akan usaha, memiliki keinginan serta kemampuan mencapai kesuksesan. Selanjutnya menurut Robbins, et. al. (2014) Pengendalian diri *eksternal* yaitu; kurang inisiatif, kurang menyenangkan usaha karena kepercayaan diri yang mengendalikan yaitu faktor eksternal, tidak menggali informasi untuk menyelesaikan masalah. Komitmen organisasi dalam indikator penelitian Sopiah (2008) terdiri dari, berkomitmen atas kebanggaan bekerja pada organisasional, berkomitmen akan kepedulian terhadap masa depan organisasional, komitmen atas pilihan bekerja pada organisasional merupakan pilihan tepat, komitmen akan kebanggaan organisasional merupakan tempat yang tepat, komitmen dengan loyal pada organisasional. Perilaku *Cyberloafing* dari indikator (Lim dan Chen dalam Mirza et. al. 2019) terdiri dari Browsing activities dengan mengunjungi web berita serta hiburan, komunikasi pesan singkat, *download* musik, film, video, shopping online serta game online, Emailing activities dengan memakai email pada jam kerja serta hubungannya tidak ada dengan pekerjaan. Kinerja Karyawan dari indikator Bernardin *et al.* (dalam Arlianis, Faulina 2017) menyangkut tentang kemandirian, kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen kerja. Dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, dan Perilaku Cyberloafing pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, Tujuan penelitian ini yaitu membuat deskripsi, gambaran ataupun suatu lukisan yang sistematis, aktual serta akurat mengenai sifat, fakta dan menyelidiki hubungan antara fenomena. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan Jasa e-Logistik Bisnis di Bandung.

Teknik analisis data yang digunakan

- a. Analisis deskriptif yaitu menggambarkan data yang terkumpul disajikan dalam bentuk tabel dan persentase.
- b. Analisis regresi berganda untuk membuktikan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung dua atau lebih variabel bebas.
- c. Uji Hipotesis yaitu Uji Parsial (Uji t) yang dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan Uji Simultan (Uji F) dipakai untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada model regresi berganda.

Analisis Regresi

Analisis koefisien regresi adalah menguji derajat signifikansi hubungan dengan besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dua cara, pertama yaitu uji F untuk mengetahui besarnya koefisien regresi ataupun menguji tingkat signifikansi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, cara kedua yaitu melihat koefisien regresi parsial dipakai untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan menggunakan *Software IBM SPSS 2* diperoleh persamaan regresi pada tabel 1. berikut:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai variabel Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional, Perilaku Cyberloafing dan Kinerja terhadap 72 karyawan Perusahaan Jasa Bisnis e-Logistik di Bandung. Sedangkan analisis deskriptif dilakukan dengan pendekatan distribusi frekuensi dan presentase, untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh, dimana Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi

Analisis koefisien regresi adalah menguji derajat signifikansi hubungan dengan besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dua cara, pertama yaitu uji F untuk mengetahui besarnya koefisien regresi ataupun menguji tingkat signifikansi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, cara kedua yaitu melihat koefisien regresi parsial dipakai untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan menggunakan *Software IBM SPSS 2* diperoleh persamaan regresi pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Ket
	B			
(Constant)	4.325	1.454	.151	
Pengendalian Diri	.314	4.559	.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	.631	5.732	.000	Signifikan
Perilaku Cyberloafing	.585	4.137	.000	Signifikan
R	= 0.800			
R Square	= 0.640			
Adjusted R Square	= 0.624			
F _{hitung}	= 40,254			
F _{tabel}	= 2.74			
Sig. F	= 0,000			
α	= 0,05			
Keterangan:				
- Jumlah data . : 72				
- Nilai t tabel : 5.732				
- Dependent Variable : Kinerja karyawan				

Dari tabel 1. diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 4.325 + 0.314X_1 + 0.631 X_2 + 0.585X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 4.325, menunjukkan besarnya kinerja karyawan, jika pengendalian diri, komitmen organisasi dan perilaku cyberloafing sebesar nol, sehingga besarnya kinerja karyawan yaitu 4.325.
- Koefisien regresi pengendalian diri (x_1) sebesar 0.314, membuktikan besarnya pengaruh pengendalian diri terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda

- positif membuktikan pengendalian diri berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti setiap peningkatan pengendalian diri dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi komitmen organisasi (x_2) sebesar 0.631, membuktikan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif membuktikan komitmen organisasi berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti setiap peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - d. Koefisien regresi perilaku (x_3) sebesar 0.585, membuktikan besarnya pengaruh perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif membuktikan perilaku cyberloafing berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti setiap peningkatan perilaku cyberloafing dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil output dengan pengolahan data menggunakan program *IBM SPSS 25 for windows* hasil korelasi sebesar 0.800 berdasarkan kriteria (0,80 - 1,000), korelasi Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, Perilaku Cyberloafing dengan Kinerja Karyawan memiliki tingkat korelasi Sangat Kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara ketiganya adalah searah. Hal ini berarti Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, Perilaku Cyberloafing memiliki hubungan yang sangat kuat pada Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Bisnis e-Logistik di Bandung.

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0.640. Hal ini menunjukkan variabel Pengendalian diri, Komitmen Organisasi, Perilaku Cyberloafing atau ketiganya memiliki hubungan searah dan dapat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.640 atau 64% atau memiliki hubungan yang sangat kuat pada kinerja karyawan Perusahaan Jasa Bisnis e-Logistik dan sisanya sebesar 36.0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0,000 < 0.05$), maka Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, Perilaku Cyberloafing secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, maka hipotesis pertama secara statistik diterima.

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, Perilaku Cyberloafing terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F. Hasil uji F didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0,000 < 0.05$), sehingga Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, Perilaku Cyberloafing secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima secara statistik.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji salah satu dari variabel Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, Perilaku Cyberloafing memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t.

Hasil analisis uji t memperoleh nilai signifikansi t pengendalian diri sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0.5$ ($0.000 < 0.05$), maka variabel pengendalian diri (X_1) terbukti

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis uji t memperoleh nilai signifikansi t komitmen organisasi sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.5$ ($0.000 < 0.05$), maka variabel komitmen organisasi (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis uji t memperoleh nilai signifikansi t pengendalian diri sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0.5$ ($0.000 < 0.05$), maka variabel perilaku cyberloafing (X_3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui variabel berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan adalah melihat besarnya koefisien regresi dari variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel.1 berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam menjawab hipotesis yang diajukan, yaitu Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, dan Perilaku Cyberloafing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pengendalian diri secara parsial berpengaruh sebesar 21.6 % terhadap kinerja karyawan dan Komitmen Organisasional berpengaruh paling dominan 26.0 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan perilaku cyberloafing berpengaruh terlemah dari dua variabel yang diajukan yaitu sebesar 16.4% terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dukungan organisasi serta pengendalian diri bisa mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dukungan organisasi serta pengendalian karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, berlandaskan penelitian terdahulu maka ditentukan bahwa Hipotesis diterima.

5. KESIMPULAN

Pengaruh pengendalian diri dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif atau signifikan, dengan tingkat pengendalian diri tinggi diyakini dibutuhkan untuk tidak ada sikap menyimpang di tempat kerja, Dan Pengaruh komitmen organisasional merupakan faktor kinerja karyawan, Artinya dalam penelitian ini komitmen organisasional bisa membawa dampak kinerja karyawan dengan baik dari dua variabel tersebut. Pengaruh perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan pengaruhnya sangat lemah, hal ini menunjukkan tidak semua perilaku cyberloafing dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya tidak semua faktor cyberloafing merupakan penyebab produktivitas menurun pada perusahaan akibat pemakaian internet yang tidak berhubungan terkait pekerjaan dan menunda pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan pengendalian diri dari karyawan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di perusahaan. Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abraham Carmeli dan Freund Anat, 2004. Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation. Journal.
<https://doi.org/10.1108/IJOTB-07-03-2004-B001>.
- Arlianis, Faulina (2017). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang. Skripsi Solo. Institut Agama Islam Negeri Salatiga Solo.
<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/2671>.
- Francisca Hermawan, Dicky Franciscus Kaban, 2014, Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X), Jurnal Manajemen Bisnis Vol.5 No.1 Maret 2014, accredited rank 2 from RISTEKDIKTI, Decree No. 158/E/KPT/2021/E-ISSN: 2622-6308-P-ISSN: 2086-8200, p32-38, Unduh April 2022, 9:38AM.
<https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/613>.
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. Jurnal Ilmiah PSYCHE, 11(2), 75±86.
<https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/40>.
- Laech, J.K., & Patall, E, A, 2013, Maximizing and Counterfactual Thinking in Academic Major Decision Making, Journal of Career Assessment, 21(3), p414-429.
<https://doi.org/10.1177%2F1069072712475178>.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Corporate Human Resource Management. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.(Translated from Indonesian: Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Mirza et. al. (2019). Internet dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. Psikoislamedia Jurnal Psikologi, vol. 4 No.1 2019.
<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/view/6347/3834>.
- Muhamad, Syafiq Fadel. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Planet Distro dan Orbit Distro Banjarnegara Jawa Tengah). Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/7367>.
- Prasetya, M. D. (2020). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating (Vol. 21, Issue 1, pp. 1±57).
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo (2015), Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Pemalang.
<http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/162/224>.
- Rivai, V., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P., 2012, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen. P., Timothy A. Judge, 2016, Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyanty, D., 2019, Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient Di Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral, Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, Vol. 1 No.2 2019, ISSN 1858 -1358, p62-75, Unduh April 2022, 9:20AM,

<https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/view/550/pdf>.

Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Yogyakarta: Andi.

Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R., 2020, Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi, 13(02), 240±245.

<https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/download/85/83>.