

Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika

Suryaningsih^{1*}, Abd. Azis Muthalib², Muh. Nur³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Indonesia^{1,2,3}

Corresponding Author: uyha89.SN@gmail.com, abdazismuthalib@gmail.com,
muh.nur363@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 51 pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah Perilaku Cyberloafing, Komunikasi Dan Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Perilaku Cyberloafing, memiliki pengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci: Perilaku Cyberloafing, Komunikasi, Pelatihan Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the Influence of Cyberloafing Behavior, Communication and Training on Employee Performance at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. The Influence of Cyberloafing Behavior, on Employee Performance at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. The Influence of Communication on Employee Performance at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. The Influence of Training on Employee Performance at the Communication and Informatics Office of Bombana Regency, Southeast Sulawesi. The method used in this study is a quantitative method with a sample of 51 employees at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. The results of this study are Cyberloafing Behavior, Communication and Training have a positive and significant influence on Employee Performance at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Cyberloafing Behavior, has a negative and significant influence on Employee Performance at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Communication has a positive and significant influence on Employee Performance at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten

Bombana Sulawesi Tenggara. Training has a positive and significant influence on employee performance at Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.
Keywords: Cyberloafing Behavior, Communication, Training and Employee Performance

Manuscript accepted: 28 May 2025 Revised: 30 May 2025 Date of publication: 2 June 2025



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi tentunya sangat menginginkan tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan agar keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia yang baik, Menurut Wehelmina Rumawas (2018) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Hasibuan (2020) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai sebuah cabang ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan atau peranan manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan merupakan aset sangat penting, sehingga oleh suatu organisasi harus dapat mengkoordinir, memberi bimbingan, motivasi, serta mengevaluasi untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia saat ini secara progresif mengambil bagian utama dalam pencapaian suatu organisasi. Banyak perusahaan memahami bahwa komponen manusia dalam suatu asosiasi dapat memberikan keunggulan, mereka membuat tujuan, teknik, kemajuan, dan mencapai tujuan hierarkis. Karenanya SDM adalah komponen paling penting untuk sebuah organisasi. Salah satu aspek

pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Dari literatur manajemen diketahui beragam konsep tentang kinerja (performance). Pada umumnya, mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil (prestasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasional. Kinerja atau hasil kerja yang baik atau mumpuni untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam menggapai hal tersebut, Menurut Notoatmodjo (2009) Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Salah satu kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi adalah perilaku Cyberloafing. Menurut Sofyanty (2019) cyberloafing adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan atau organisasi dengan menggunakan akses internet yang tersedia selama jam produktif untuk kepentingan pribadi. Prasetya (2020) cyberloafing adalah kegiatan mengakses internet yang

disediakan oleh organisasi atau perusahaan pada saat jam kerja melalui berbagai jenis perangkat seperti handphone, komputer, tablet dan lain sebagainya untuk kepentingan pribadi dan bukan kepentingan organisasi atau perusahaan. Keadaan penggunaan teknologi yang semakin canggih ini memiliki dampak yang sangat besar terhadap pegawai mengapa? Karena pada era globalisasi saat ini manusia sangat dimudahkan dengan adanya penggunaan internet yang canggih sehingga contohnya dengan adanya pembelanjaan online dimana manusia tidak lagi beranjak dari tempat mereka untuk melakukan pembelanjaan melainkan mereka dapat melakukan pembelanjaan online tanpa harus berpergian dan juga salah satu dampak dari cyberloafing ini adalah mampu membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka dengan menggunakan teknologi yang berkembang pesat saat ini yaitu komputer atau laptop dan sangat membantu pegawai. Menurut Ardilasari & Firmanto (2017) cyberloafing adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Selain cyberloafing ada juga komunikasi yang memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai. Menurut Fachrezi & Khair,2020 Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik-baiknya Komunikasi merupakan proses dimana pemberian pesan dari komunikator dan pesan tersebut dapat dimaknai dengan baik terhadap penerima pesan agar tidak terjadi miss communication sehingga tujuan sebuah organisasi dapat di capai seperti apa yang diarapkan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinnya komunikasi yang baik (Fransiska & Tupti, 2020).

Fakto selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pelatihan Menurut Siagian (2008) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mangkunegara (2008) menegemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sehingga dapat dikatakan bahwa proses pelatihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dimana proses tersebut dapat merubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian dan pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang.

Penelitian yang dilakukan oleh Abid Muhtarom (2021) menunjukkan bahwa Perilaku Cyberloafing (X_3) memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima. Penelitian berbeda dilakukan oleh Moh. Muzaki Al Utsmani (2022) menunjukkan bahwa cyberloafing memberikan pengaruh signifikan dan positif kepada kinerja pegawai BKPSDM Tuban.

Penelitian yang dilakukan oleh Wandi dkk (2019); Rialmi & Morsen (2020); dan Fransiska & Tupti (2020); menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian berbeda dilakukan oleh Sitompul dkk (2018);

menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggun Dwi Kartika (2024) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perikanan Kabupaten Seluma. Penelitian berbeda dilakukan oleh Axl Hamsso Christiano Sulu (2022) menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) memiliki 3 (tiga) landasan utama meliputi: transparansi, akuntabilitas dan partisipasi. Akuntabilitas dalam hal ini merupakan perwujudan kewajiban unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai bentuk pertanggungjawaban kewajiban organisasi dalam rangka akuntabilitas diatas, maka Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bombana dalam melaksanakan tugas pokok perlu menyusun Laporan Kinerja di akhir tahun pelaksanaan kinerja selama Tahun 2023 sesuai dengan program/kegiatan yang tertuang dalam Rencana Kerja Tahun (RKT) 2023, sehingga Laporan Kinerja merupakan sarana pengukuran dan evaluasi kinerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bombana sebagai tolok ukur dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat di bidang komunikasi dan informatika. Agar mencapai hasil (*outcome*) yang optimal, maka program kegiatan Dinas Komunikasi dan Informatika yang telah dianggarkan melalui APBD- APBPD tahun 2023 sesuai visi dan misi, tujuan, sasaran, indikator dan tolak ukur kinerja kegiatan serta rencana tingkat capaian program kegiatan (*target kinerja* dapat terlaksana dengan baik sesuai Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Bombana Tahun 2023 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bombana 2017

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai terdapat sebuah permasalahan pada variabel perilaku cyberloafing yang dimana kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena penggunaan teknologi untuk pribadi pada saat jam kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan pegawai tidak dapat selesai tepat waktu. Pada variabel komunikasi masih banyak pegawai yang sulit untuk bertanya kepada atasan maupun kepegawai lainnya sehingga informasi yang dibutuhkan kurang lengkap dan menghabat pekerjaan. Pada variabel pelatihan terdapat juga permasalahan yaitu dimana pegawai dari berbagai tingkat pendidikan yang berbeda masih banyak yang kurang mengetahui cara menggunakan komputer, permasalahan yang terjadi mengakibatkan kinerja pegawai menurun sehingga menjadi pusat perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian fenomena permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh perilaku cyberloafing, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten bombana sulawesi tenggara”.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku cyberloafing, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana, Sulawesi Tenggara. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat

ganda. Dari segi teoritis, hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut terkait pengaruh perilaku cyberloafing, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini dirumuskan dengan arah yang jelas dan target yang ingin dicapai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat menggambarkan, memaparkan, dan menguraikan objek penelitian. Fokus utama penelitian ini adalah pada objek tertentu yang dipelajari sebagai suatu kasus. Metode kuantitatif dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang terkait dengan Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Komunikasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana, Sulawesi Tenggara, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian terfokus pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh perilaku cyberloafing, komunikasi, dan pelatihan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 51 pegawai pada dinas tersebut, dan sampel yang digunakan juga sebanyak 51 pegawai. Instrumen penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner, di mana kuesioner berisi item pertanyaan terkait pengaruh faktor-faktor yang disebutkan, dan dokumentasi untuk menyediakan data yang diperlukan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data yang terkumpul, serta uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan autokorelasi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel dependen dan independen, dengan model regresi yang ditentukan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kesesuaian antara nilai dugaan dengan data sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama, dan uji t untuk pengaruh individual. Definisi operasional variabel mencakup perilaku cyberloafing, komunikasi, pelatihan, dan kinerja pegawai, dengan indikator yang jelas untuk masing-masing variabel, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini diawali dengan penentuan responden secara sensus terhadap seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana yang berjumlah 51 orang. Sebelum pengumpulan data, kuesioner yang terdiri dari item pertanyaan terkait perilaku cyberloafing, komunikasi, pelatihan, dan kinerja pegawai dikembangkan berdasarkan indikator yang telah ditentukan dalam definisi operasional variabel penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh responden, disertai wawancara singkat sebagai metode triangulasi untuk memperkuat validitas data yang diperoleh. Data yang terkumpul kemudian melalui tahap pengolahan, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen pengukuran menghasilkan data yang akurat, valid, dan

reliabel sebelum dilakukan analisis lanjutan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner terkait pengaruh perilaku cyberloafing, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian dan telah disebar kepada responden sebanyak 51 pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara ini valid atau tidak. Dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 1. Uji Validitas

Item (X1)	Correlation	Taraf.	Kriteria	Item (X2)	Correlation	Taraf.	Kriteria
1	,835	0,30	Valid	1	,528	0,30	Valid
2	,865	0,30	Valid	2	,606	0,30	Valid
3	,758	0,30	Valid	3	,582	0,30	Valid
4	,331	0,30	Valid	4	,743	0,30	Valid
5	,404	0,30	Valid	5	,678	0,30	Valid
6	,735	0,30	Valid	6	,635	0,30	Valid
7	,777	0,30	Valid	7	,709	0,30	Valid
8	,819	0,30	Valid	8	,523	0,30	Valid
9	,725	0,30	Valid	9	,545	0,30	Valid
10	,728	0,30	Valid	10	,668	0,30	Valid
11	,662	0,30	Valid	11	,528	0,30	Valid
12	,835	0,30	Valid	12	,606	0,30	Valid
13	,865	0,30	Valid	13	,582	0,30	Valid
14	,758	0,30	Valid	14	,743	0,30	Valid
15	,662	0,30	Valid	15	,678	0,30	Valid
Item (X3)	Correlation	Taraf.	Kriteria	Item (Y)	Correlation	Taraf.	Kriteria
1	,713	0,30	Valid	1	,640	0,30	Valid
2	,729	0,30	Valid	2	,686	0,30	Valid
3	,823	0,30	Valid	3	,570	0,30	Valid
4	,744	0,30	Valid	4	,690	0,30	Valid
5	,719	0,30	Valid	5	,762	0,30	Valid
6	,740	0,30	Valid	6	,696	0,30	Valid
7	,777	0,30	Valid	7	,602	0,30	Valid
8	,818	0,30	Valid	8	,757	0,30	Valid
9	,709	0,30	Valid	9	,735	0,30	Valid
10	,740	0,30	Valid	10	,690	0,30	Valid
11	,450	0,30	Valid	11	,762	0,30	Valid
12	,471	0,30	Valid	12	,696	0,30	Valid
13	,335	0,30	Valid				
14	,709	0,30	Valid				
15	,740	0,30	Valid				

Sumber SPSS V25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel perilaku cyberloafing, komunikasi, pelatihan dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai correlation lebih besar dari 0,30 yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria valid.

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan . Dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2. Uji Reliabelitas

No	Variabel	Ralpha	Rkritis	Kriteria
1	Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X1)	0,928	0,600	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,886	0,600	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,918	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,898	0,600	Reliabel

Sumber SPSS V25

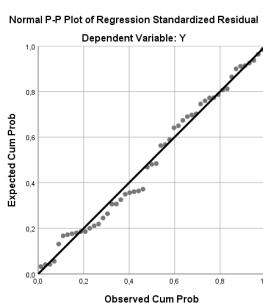
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Ralpha pada variabel perilaku cyberloafing, komunikasi, pelatihan dan kinerja pegawai melebihi nilai dari Rkritis sebesar 0,600 hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dalam model regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas dan uji autokorelasisebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber SPSS V25

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik diagonal berada dekat dan mengikuti garis histogram hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Bertujuan Untuk Apakah Dalam Model Regresi Ditemukan Adanya Korelasi Antar Variabel Bebas (Independen) Terkait Pengaruh

Cyberloafing , Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara, Dapat Dilihat Pada Tabel Dibawah:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

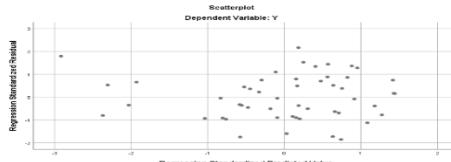
Tolerance	VIF
,945	2,337
,995	1,005
,945	2,346

Sumber SPSS V25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah angka 10 hal ini menunjukan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber SPSS V25

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik diagonal menyebar secara acar dan luas hal ini menunjukan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan., dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. Uji Linearitas
ANOVA Table

			F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	2,095	,033
	X2	Linearity	12,570	,001
		Deviation from Linearity	1,571	,130
Within Groups				
Total				

Sumber SPSS V25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig linearity sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

5. Uji Autokorelasi

Uji linearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya dalam model regresi linier., dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin Watson
2,132

Sumber SPSS v25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 2,132 lebih besar dari DL sebesar 1,385 dan lebih kecil dari DU $4-1,721 = 2,279$ hal ini menunjukan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, dapat dilihat pada tabel dibawah:

Table 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Thitung	Nilai Sig
Perilaku Cyberloafing (X1)	-1,211	-4,025	0,000
Komunikasi (X2)	0,335	4,023	0,000
Pelatihan (X3)	1,606	5,102	0,000
Constanta (a)	5,361		
Nilai R (korelasi)	0,765		
R Square (Determinan)	0,558		
Nilai F	22,063		
Sig F	0,000		

Sumber SPSS V25

Berdasarkan tabel diatas, maka dimasukkan kedalam rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,361 + -1,211X1 + 0,335X2 + 1,606X3$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai R (Korelasi) sebesar 0,765 mendekati angka 1 hal ini menunjukan bahwa variabel perilaku cyberloafing, komunikasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.
2. Nilai R Square (Determinan) sebesar 0,558 atau 55,8% hal ini menunjukan bahwa besaran pengaruh perilaku cyberloafing, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara, sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Nilai F sebesar 22,063 bertanda positif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel perilaku cyberloafing, komunikasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja

- pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.
4. Nilai t sebesar -1,211 bertanda negatif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel perilaku cyberloafing memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.
 5. Nilai t sebesar 0,335 bertanda positif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.
 6. Nilai t sebesar 1,606 bertanda positif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.

D. Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel, dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinan

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,765 ^a	,585	,558

Sumber SPSS V25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Nilai R Square (Determinan) sebesar 0,558 atau 55,8% hal ini menunjukan bahwa besaran pengaruh perilaku cyberloafing, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara, sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat, dapat dilihat melalui uji signifikan simultan (Uji F) dan uji signifikan parsial (Uji t) sebagai berikut:

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 8. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836,578	3	278,859	22,063	,000 ^b
	Residual	594,049	47	12,639		
	Total	1430,627	50			

Sumber SPSS V25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai F sebesar 22,063 bertanda positif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel perilaku cyberloafing, komunikasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial (Uji t) bertujuan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 9. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Correlations
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,361	6,718	,798	,429	
	X1	-1,211	,301	-1,788	- ,000	,430
				4,025		
	X2	,335	,083	,379	4,023	,000
	X3	1,606	,315	2,267	5,102	,000
						,528

Sumber SPSS V25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel depeneden sebagai berikut:

- Nilai t sebesar -1,211 bertanda negatif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel perilaku cyberloafing memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.
- Nilai t sebesar 0,335 bertanda positif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.
- Nilai t sebesar 1,606 bertanda positif dan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dilanjutkan dengan pembahasan terkait Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara. Pembahasan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS V25, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing, komunikasi, dan pelatihan secara simultan memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Nilai R Square juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, dengan pengelolaan perilaku cyberloafing yang tepat, komunikasi yang efektif, serta pelatihan yang sesuai, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Pada aspek cyberloafing, meskipun dukungan manajerial tidak optimal, responden merasa bahwa dukungan pimpinan tetap membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dalam variabel komunikasi, proses pertukaran informasi yang jujur dan jelas mendorong pemahaman yang baik antarpegawai, sehingga mencegah konflik dan meningkatkan efisiensi kerja. Sedangkan pada variabel pelatihan, kehadiran instruktur yang kompeten terbukti mampu menyampaikan materi secara efektif, memberikan arahan, serta menyesuaikan pelatihan dengan kapasitas masing-masing pegawai. Hasil ini mendukung temuan Marwan Man Soleman (2024) yang menyatakan bahwa cyberloafing berdampak negatif terhadap kinerja, serta Dina Lorenza (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara pelatihan, komunikasi, dan kontrol perilaku cyberloafing sangat krusial untuk meningkatkan performa kerja pegawai secara menyeluruh.

2. Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS V25, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, semakin rendah perilaku cyberloafing yang dilakukan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini diperkuat oleh pengamatan terhadap lima indikator, yakni dukungan manajerial, persepsi rekan kerja, sikap kerja, karakteristik pekerjaan, dan hasil yang diharapkan, yang secara umum dinilai baik oleh para responden. Pegawai merasakan adanya dukungan pimpinan dalam pekerjaan dan ide-ide kerja, memperlihatkan kerjasama yang kuat antar rekan, serta menunjukkan sikap tanggung jawab, ketelitian, dan kebebasan kerja yang sesuai dengan kompetensi masing-masing. Hal ini mencerminkan bahwa walaupun cyberloafing sebagai perilaku yang muncul di era digital dapat memberikan kemudahan dalam pekerjaan, namun penggunaan internet untuk keperluan pribadi di jam kerja tetap memberikan dampak negatif terhadap produktivitas. Temuan ini sejalan dengan teori Koay (2018) yang menyatakan bahwa meskipun teknologi dimanfaatkan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, namun cyberloafing tetap menjadi ancaman bagi efektivitas kerja jika tidak dikendalikan. Penelitian ini juga mendukung hasil studi Abid Muhtarom (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS V25, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini diperkuat oleh hasil responden terhadap lima indikator komunikasi kerja, yaitu

kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Seluruh indikator ini dinilai telah berjalan baik, di mana para pegawai menunjukkan keterbukaan informasi, komunikasi jujur dan intens, serta kemampuan memahami dan menyampaikan pesan dengan baik. Komunikasi yang efektif mendorong suasana kerja yang lebih kooperatif, meningkatkan inovasi, dan memperkuat semangat kerja dalam tim maupun individu. Hal ini sejalan dengan teori Dwi (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman dan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi, sedangkan komunikasi yang baik membangun kesepahaman, pengaruh perilaku, dan relasi yang positif. Penelitian ini juga konsisten dengan studi sebelumnya oleh Wandi dkk (2019), Rialmi & Morsen (2020), serta Fransiska & Tupti (2020), yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bombana Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS V25, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana, sehingga mendukung hipotesis keempat (H4). Responden menunjukkan sikap positif terhadap indikator tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih, yang seluruhnya dinilai relevan dan efektif dalam meningkatkan kemampuan dan semangat kerja pegawai. Pelatihan yang dilakukan mampu mengefektifkan waktu kerja, meningkatkan pemahaman terhadap materi, dan disampaikan oleh pelatih yang kompeten dengan metode yang menarik. Pelatihan juga sesuai dengan tugas dan kompetensi individu, sehingga mampu menunjang inovasi dan kinerja pegawai secara maksimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Handoko (2013) dalam Juwita (2019) bahwa pelatihan merupakan kegiatan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta mendukung hasil penelitian Anggun Dwi Kartika (2024) yang juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Seluma.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: pertama, perilaku cyberloafing, komunikasi, dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bombana, Sulawesi Tenggara. Ini menunjukkan bahwa jika perilaku cyberloafing, komunikasi, dan pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kedua, perilaku cyberloafing memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin rendah perilaku cyberloafing, kinerja pegawai akan meningkat. Ketiga, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan kualitas komunikasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Keempat, pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di dinas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Kotangon, A. A., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Lorenza, D., Samosir, S. H., Siregar, H., Gami, E. R. P., & Irama, O. N. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 452–464.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Jakarta: Revika Aditama.
- Marunduri, A. P. (2021). Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Merta, I. K. (2018). Pengaruh komunikasi dan hubungan industrial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Satyagraha*, Universitas Mahendradatta. <https://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/download/44/41>
- Moh. Muzaki Al Utsmani, & Gendut Sukarno. (2022). Analisis stres kerja dan cyberloafing terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tuban. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 983–995.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya, M. D. (2020). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 1–57.
- Riza Bahtiar Sulistyan, & Emmy Ermawati. (2020). Perilaku cyberloafing di kalangan pegawai. Lumajang: Widya Gama Press STIE Widya Gama.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Santos, A. S., Ferreira, A. I., & da Costa Ferreira, P. (2020). The impact of cyberloafing and physical exercise on performance: A quasi-experimental study on the consonant and dissonant effects of breaks at work. *Cognition, Technology and Work*, 22(2), 357–371. <https://doi.org/10.1007/s10111-019-00575-2>
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku cyberloafing ditinjau dari psychological capital dan adversity quotient. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 186–194. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.5610>
- Soleman, M. M., Abdurrahman, A. Y., Amarullah, D., & Sabuhari, R. (2024). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai: Studi pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi Kota Ternate. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, dan Sains*, 4(1), 13–28.

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & LISREL (Teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh komunikasi, work-life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Waworuntu, B. (2016). *Perilaku organisasi: Beberapa model dan submodel*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Cet. 4). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, M. S. (2022). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderasi dalam perspektif Islam (Studi kasus pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung) [Tesis, UIN Raden Intan Lampung].
- Yuliana Fransiska, Z. T. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 224–234.