

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN DIMEDIASI PERILAKU CYBERLOAFING

Novi Fitria Hermiati¹

Universitas Pelita Bangsa
novi_fitria@pelitabangsa.ac.id

Army Cahya Putra Rustamaji²

Universitas Pelita Bangsa
armycahya09@pelitabangsa.ac.id

Maria Rabiatal Hariroh³

Universitas Pelita Bangsa
fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Pendidikan menuju era 5.0 tidak disertai dengan perubahan kepribadian yang mengganggu proses pembelajaran dan perkembangan. Sangat penting bagi pendidik untuk menyelesaikan semua tugas yang mereka selesaikan menggunakan dan menggunakan digitalisasi. Proses pembelajaran yang baik tidak hanya didasarkan pada faktor teknis semata. Namun juga harus berjalan seiring dengan status guru sebagai pendidik yang baik. Jangan sampai siswa belajar, guru tergila-gila main HP. Anda dapat berbicara banyak tentang revolusi industri, tetapi jika Anda tidak meningkatkan karakter Anda, sulit untuk mencapai proses pembelajaran yang baik. Guru di era digital dituntut untuk inovatif dan kreatif, dan dalam perkembangan dunia yang mengglobal, sejumlah sekolah negeri dan swasta telah memfasilitasi guru dengan menyediakan akses internet. Namun, kebebasan akses internet juga menjadi isu baru ketika guru menggunakan fasilitas internet di luar kebutuhannya sendiri dalam proses belajar mengajar, yang akan menyia-nyiaikan waktu kerja produktif guru dan akan berdampak pada kinerja dan produktivitas dalam bekerja. Ini disebut cyberloafing. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui perilaku cyber-talking. Subjek penelitian adalah 150 guru sekolah dasar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probabilistic random sampling. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan survei literatur. Analisis data dengan teknik deskriptif dan analitis Inferensi menggunakan alat analisis Partial Least Squares (PLS). Nilai R^2 sebesar 0,632 atau 6,32% untuk variabel Kinerja Tutaran termasuk dalam kategori sedang, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,635 atau 6,35% untuk variabel Kinerja Pendidik tergolong "sedang"., nilai AVE >0,50. Dengan demikian, diperoleh hasil bahwa evaluasi pengukuran dengan model pengukuran rata-rata memiliki nilai yang baik, dengan nilai cronbach alpha di atas 0,60 dan reliabilitas keseluruhan di atas 0,70.

Kata Kunci: Tenaga pendidik, kinerja, disiplin, cyberloafing

Abstrak

Education towards the 5.0 era is not accompanied by changes in character, it will disrupt the learning and development process. It is absolute that educators must

carry out all the tasks they carry out by use digitization and leverage it. A good learning process is not based solely on technical factors. But it also has to come with the teacher's status as a good educator. Do not let students study, teachers are absorbed in playing HP. When we talk a lot about the industrial revolution, but do not improve our personality, it will be difficult to achieve a good learning process. Teachers in the digital age must be able to innovate and create, and in the development of a globalized world, a number of public and private schools have facilitated teachers by provide internet access. However, the freedom to access the internet also becomes a new issue when teachers use internet facilities beyond their own needs in the process of instructing and learning, which will waste their effective working time. teachers and will have the effect of reducing efficiency and productivity. This is called cyberloafing. This study aimed to demonstrate whether work discipline affects performance through cyber-talking behaviour. The subjects of the study were 150 primary school teachers. The sampling technique used in this study is probabilistic random sampling. data method collection by questionnaire and literature review. Descriptive and inferential analytical techniques using partial least squares (PLS) analysis were employed for data analysis. tools. The result of the R^2 value for the "Talking Behavior" variable is 0.632 or 6.32%, which is included in the "moderate" category while the R^2 value for the Educator Performance variable is 0.635 or 6.35%, also classified as "moderate". , AVE value > 0.50. Thus, the obtained results show that the measurement evaluation has good value through the measurement model extracted from the mean variable, Cronbach's alpha greater than 0.60 and combined confidence greater than 0.70.

Keywords: Educators, performance, discipline, cyberloafing

PENDAHULUAN

Digitalisasi pada dunia pendidikan adalah sesuatu yang tidak bisa ditolak, karena bisa meningkatkan mutu anak didik. Hal ini, tengah dimatangkan Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi guna memaksimalkan belajar anak di tiap sekolah. Sejumlah dukungan terus mengalir, untuk penerapan digitalisasi. Bahkan, Dinas Pendidikan Bekasi terus memantapkan penerapan digitalisasi ke tiap guru di tiap sekolah. Dengan digitalisasi teknologi akan ada banyak manfaat. Pertama, anak didik akan disugahi dengan visual.

Guru di era digital dituntut untuk inovatif dan kreatif. dan dalam perkembangan dunia yang mengglobal, sejumlah sekolah negeri dan swasta telah memfasilitasi guru dengan menyediakan akses internet. Namun, kebebasan mengakses internet juga

menjadi isu baru ketika guru menggunakan fasilitas internet di luar kebutuhannya sendiri dalam proses belajar mengajar, yang akan menyia-nyaiakan waktu kerja guru yang efektif dan akan berdampak pada penurunan efisiensi dan produktivitas. Ini disebut cyberloafing.

Cyberloafing atau biasa dikenal dengan cyberlacing adalah Salah satu praktik kerja yang menyimpang adalah menggunakan status pekerjaan seseorang untuk mengakses internet dan mengirim email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Namun, keberadaan fasilitas internet bagi karyawan seringkali disalahgunakan untuk mengakses internet di luar pekerjaan. Adanya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung kerja internet dapat menyebabkan penyalahgunaan oleh

karyawan. sehingga mengganggu kinerja karyawan, ujar Blanchard & Henle.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Koopmans, dkk (2021) kinerja karyawan merupakan kebiasaan atau perilaku yang berhubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab organisasi. dipercayakan oleh organisasi tersebut.

Cyberloafing

Menurut Henle dan Blanchard (2021), tindakan berbagi informasi jaringan itu sendiri meliputi berbagi informasi jaringan yang serius dan berbagi informasi jaringan kecil. Micro-phishing adalah tindakan mengelabui jaringan untuk menggunakan Internet, seperti Mengirim & mendapat email pribadi, game online, pesan instan, dan sebagainya, sedangkan jaringan bodoh yang serius menggunakan Internet untuk hal-hal serius. sebagai perjudian online atau pembukaan yang dilarang. atau situs porno.

Disiplin Kerja

Menurut Sulistyio dan Wijayanto (2021), ketika mengemukakan Bahwa disiplin kerja merupakan perilaku menghargai, menghargai, tunduk & patuh terhadap peraturan yg berlaku, tertulis juga tertulis dan dapat dilaksanakan, yang tidak dapat dihindarkan sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode desain penelitian kuantitatif deskriptif korelasi,

bertujuan untuk mendeskripsikan peran disiplin kerja terhadap kinerja pendidik melalui perilaku menular Online.

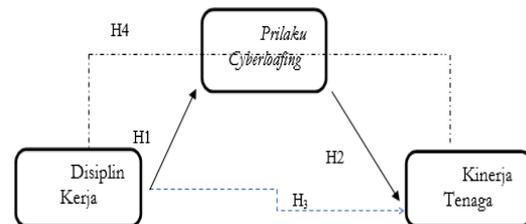
Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini yaitu Tenaga Pendidik di Kota bekasi sebanyak 100 tenaga pendidik. Pengambilan sampel berdasarkan rumus accidental probably sampling. Pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan sampel yang diambil pada saat kuesioner dibagikan.

Teknik analisis data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan alat analisis partial least square (PLS).

METODOLOGI



Sumber : data primer diolah tahun 2021
 (H1) : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prilaku Cyberloafing
 (H2) : Prilaku Cyberloafing dampak positif pada kinerja Tenaga.
 (H3) : Disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja Tenaga.
 (H4) : Disiplin kerja memediasi kecurangan pada kinerja tenaga

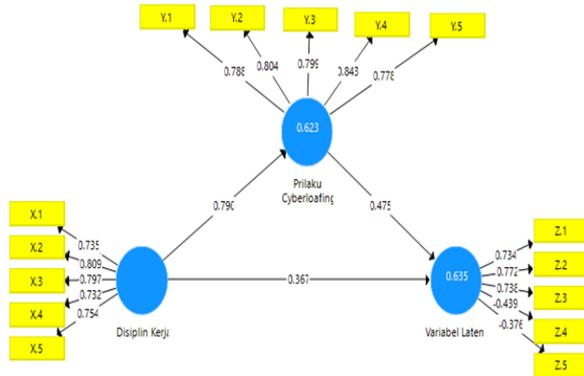
HASIL DAN DISKUSI

pemeriksaan validitas Convergent validity

Validitas konvergensi, korelasi antara skor indeks reflektansi dan skor variabel berikutnya. Efek konvergensi diukur dengan parameter beban eksternal. Ukuran reflektifitas Tinggi bila

berkorelasi lebih menurut 0,70 menggunakan struktur yg ingin Anda ukur. Namun, dalam tahap awal penelitian, nilai beban eksternal 0,60 dianggap cukup. (Haryono, 2017).

Gambar 1 hasil uji outer model 1



Sumber :Data primer diproses pada tahun 2022

Dari hasil analisis pada Gambar 1 terlihat bahwa dengan 15 indikator yang termasuk dalam semua variabel, maka 13 indikator memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan ada 2 indikator yang lebih kecil dari 0,70.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai beban eksternal. Data merek pada Tabel 1.

Tabel 1 Nilai beban eksternal konsep disiplin kerja

Indikator	Outer Loading	Keterangan
X.1	0.735	Valid
X.2	0.809	Valid
X.3	0,797	Valid
X.4	0,732	Valid
X.5	0.754	Valid

Dari hasil pengolahan data oleh SmartPLs di atas terlihat bahwa sebagian besar indikator variabel disiplin kerja pada penelitian ini memiliki nilai beban eksternal lebih besar dari 0,60. Semua indikator komitmen organisasi

dinyatakan valid sehingga memenuhi nilai konvergen.

Untuk lebih jelas melihat hasil validasi konvergensi dengan parameter nilai beban eksternal pada struktur Perilaku Cyberloafing pada Tabel 2

Tabel 2 Nilai muatan eksternal dari konsep p Prilaku Cyberloafing

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Y. 1	0.788	Valid
Y. 2	0.804	Valid
Y. 3	0,799	Valid
Y. 4	0,843	Valid
Y. 5	0.788	Valid

Sumber :Data primer diproses pada tahun 2022

Dari data yang diolah smartpls di atas terlihat bahwa sebagian besar indikator variabel Prilaku Cyberloafing pada penelitian ini memiliki nilai external load lebih besar dari 0,60. Semua indikator komitmen organisasi dinyatakan valid sehingga memenuhi nilai konvergen.

Untuk melihat lebih jelas hasil uji validitas menyatu dengan nilai beban eksternal dari parameter-parameter pada struktur Kinerja Pendidik.

tabel 3 Nilai Outer Loading Konstruk Kinerja Tenaga Pendidik.

Indikator	Outer Loading	Keterangan
Z.1	0.734	Valid
Z.2	0.772	Valid
Z.3	0,738	Valid
Z.4	0,439	Tidak valid
Z.5	0.376	Tidak Valid

Sumber: data primer diolah 2022

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS di atas terlihat bahwa sebagian besar indikator variabel Kinerja Pendidik Pada penelitian ini, nilai beban eksternal lebih besar dari 0,60. Ada 2 variabel kurang dari 0,60. Seluruh indikator kinerja pendidik dinilai sedemikian rupa sehingga memenuhi nilai konvergen.

Uji nilai diskriminan

Nilai diskriminan adalah nilai cross-load yang digunakan untuk mengetahui bahwa konsep setiap konstruk berbeda dengan yang lain, yaitu dengan menggunakan metode cross-validation, struktur prediktif mengungguli nilai konstruk lainnya. Struktur nilai cross-load per build wajib lebih akbar berdasarkan 0,5. Evaluasi contoh eksternal atau contoh pengukuran dilakukan buat mengevaluasi validitas & reliabilitas.

tabel 4 nilai cross loading

	Disiplin kerja	Prilaku Cyberloafing	Kinerja Tenaga Pendidik
X.1	0.735		
X.2	0.809		
X.3	0.797		
X.4	0.732		
X.5	0.754		
Y.1		0.788	
Y.2		0.804	
Y.3		0.799	
Y.4		0.843	
Y.5		0.778	
Z.1			0.734
Z.2			0.722
Z.3			0.738
Z.4			-0.439
Z.5			-0.376

Sumber: data primer diolah 2022

Dari Tabel 4 di atas, nilai penetrasi tiap bangunan lebih besar dari 0,5. Dan kita dapat melihat bahwa struktur letant memprediksi ukuran blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Meja ini menunjukkan struktur

penelitian ini yang menjelaskan variabel let dan menunjukkan bahwa entri valid dan 2 variabel dinyatakan tidak valid.

Average Varian Extracted (AVE)

Analisis model pengukuran AVE dapat membantu membandingkan setiap struktur dengan korelasi antara struktur lain dalam model. Theo (Ghozali, 2016). Nilai variasi rata-rata yang diekstraksi harus lebih besar dari 0,50.

Tabel 5 Nilai variasi rata-rata yang diekstrak (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin kerja	0.587
Prilaku Cyberloafing	0.644
Kinerja Tenaga Pendidik	0.403

Sumber :Data primer diproses pada tahun 2022

Dari data di atas, Tabel 5 menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki AVE > 0,50. Dengan demikian, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penilaian ukuran memiliki nilai yang baik melalui model pengukuran. Mean Variant Extraction dan berarti bahwa 2 konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan dan 1 variabel tidak memenuhi kriteria nilai pembeda.

Uji Reliabilitas

mendefinisikan bahwa Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner sebagai indeks suatu variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas struktur pada SEM-PLS dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan nilai ekspektasi Cronbach's Alpha > 0,60 untuk semua konstruk sedangkan untuk reliabilitas composite confidence memiliki nilai > 0,70. Hasil nilai reliabilitas alpha

dan agregat Cronbach dapat dilihat pada Tabel 6 Keandalan Komposit

	Cronbach's alpha	Reliabilitas komposit
Disiplin kerja	0.824	0.876
Prilaku Cyberloafing	0.862	0.901
Kinerja Tenaga Pendidik	0.379	0.406

Sumber :Data primer diproses pada tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data SmartPLS 3.3.3 pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 dan nilai reliabilitas keseluruhan lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa semua struktur yang diuji memiliki keandalan yang baik sesuai dengan batas minimum diperlukan dan dapat dikatakan bahwa menurut hasil pengujian setiap kriteria dari setiap variabel dinyatakan reliabel, akurat, konsisten dan layak untuk mengukur variabel.

Analisa Model struktural (model dalam)

Model struktural dievaluasi menggunakan R squared untuk struktur dependen, effect size (f²) untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap pembentukan variabel endogen, Q-Test Stone-Geisser square untuk memprediksi kecocokan, uji tingkat kepentingan koefisien struktur dari parameter jalur. Evaluasi R-squared (R²) model

struktural dapat dilihat dari proporsi varian hal ini dijelaskan dengan melihat nilai R-squared untuk variabel laten endogen.

tabel 7 Nilai R-Square

	R square	Adjusted R Square	Keterangann
Prilaku Cyberloafing	0.632	0.619	Moderat
Kinerja Tenaga Pendidik	0.635	0.627	Moderat

Sumber :Data primer diproses pada tahun 2022

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.9, nilai R² untuk variabel tersebut Electronic Talking Behavior sebesar 0,632 atau 6,32% yang termasuk dalam kategori "sedang" sedangkan nilai R² memberikan variabel Kinerja Pendidik sebesar 0,635 atau 6,35%. juga diklasifikasikan sebagai "moderat". Nilai Adjusted R-squared (karena multivariabel) variabel "Perilaku Berbicara" sebesar 0,619 atau 61,9 pada variabel Kinerja Pendidik sebesar 0,627 atau 62,7%.

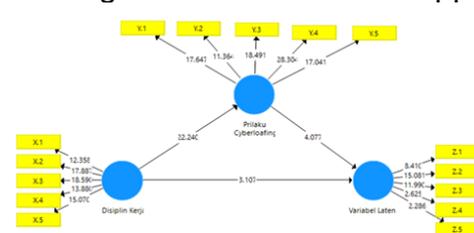
METODE ANALISIS DATA

Analisis regresi linear berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi nomor linier diambil untuk menentukan arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Berikut model setelah dilakukan uji signifikan dengan bootstraping yang ditunjukkan pada Gambar 2

gambar 2 hasil bootstrapping



Uji Hipotesis

dilakukan uji hipotesis untuk dapat menguji hubungan antara variabel bebas dari variabel laten dependen. Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui bootstrap. Proses bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk resampling. nilai signifikansi yang digunakan (dua sisi) t-value adalah 1,65

	Sampel asli (o)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik (l o/STDEV l)	P values	keterangan
X-Z	0.790	0.795	0.036	22.240	0.000	Diterima
X-Y	0.367	0.364	0.118	3.107	0.002	Diterima
Z-Y	0.475	0.481	0.116	4.077	0.000	Diterima
X-Z-Y	0.375	0.373	0,098	3,828	0,000	Diterima

sumber: Data Primer diolah 2022

Hipotesis pertama adalah pengaruh disiplin kerja (X) terhadap pencurian cyber (Z). Nilai p lebih kecil dari 0,00 yaitu disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan bermakna terhadap perilaku cyberbullying (Z) dengan nilai p 0,000 dengan t-statistik kurang dari 1,96 yaitu 2,40, jadi Artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan perilaku cyberloafing.

Hipotesis kedua adalah pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y). Nilai p lebih kecil dari 0,02 yaitu disiplin kerja (X) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) dengan p-value 0,000 dengan t-statistic lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,07 yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara hukum kerja dengan kinerja tenaga pendidik.

Hipotesis ketiga adalah pengaruh perilaku berbagi informasi jaringan (Z) terhadap efisiensi energi (Y). P value kurang dari 0,00 Perilaku berbicara jaringan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga

kependidikan (Y) dengan p-value 0,000 dengan t-statistik lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,07 yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara UU Ketenagakerjaan dengan kinerja perilaku cyberloafing dengan perilaku guru pertunjukan.

Hipotesis keempat adalah disiplin kerja (X) untuk pencemaran nama baik online (Z) dan kinerja tenaga kerja (Y). nilai p kurang dari 0,00 Disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap “perilaku berbicara” (Z) dan efisiensi energi (Y) dengan nilai p 0,000 dan t-statistik kurang dari 1,96 yaitu 8,28, jadi ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku berbagi informasi jaringan (Z) dengan efisiensi energi (Y).

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh jelas terhadap viral behavior online.
2. Disiplin Pengaruh kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penyesuaian online efek signifikan pada kinerja pendidik.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap konduite penggunaan jaringan & kinerja energi kerja.

Daftar Pustaka

- Bapak Nur Ali, Dirjen GTK: Jangan sampai siswa belajar, guru asyik main HP", Siedoo.com, 2019, [Online]. Tersedia: <https://siedoo.com/news-20166-dirjen-gtk-jangan-until-students-learn-teachers-fun-main-hp/>
- Bekasikab.go.id, “Guru Ditantang Kuasai Teknologi, Disdik Terus Berkembang dengan Menggerakkan Stakeholder”, bekasikab.go.id, 2022.

- I. R. Kusumasari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Maj. Sains. Sains Diana*, vol. 21, tidak. 2, hal. 186, 2022, [doi :10.37849/midi.v21i2.287](https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287).
- H. Kustanto, M. Muazza, dan E. Haryanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Edukatif J. Ilmu Pendidik*, vol. 4, tidak. 1, hal. 63-69, 2021, [doi :10.31004/edukatif.v4i1.1742](https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742).
- A. Alhusaini, M. Kristiawan dan S. Eddy, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru", *J. Pendidik. Tambusai*, episode. 4, hal. 2166-2172, 2020.
- A. Wirman, "Hubungan antara kesepian dengan perilaku berbicara daring pada guru SD di kota Pekanbaru", 2021.
- E. Yusnia, T. Wahjoedi dan Emmywati, "Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku berselancar karyawan di PT Abason Baby Product Surabaya", *Media Mahardika*, p.p. 1-15, 2021.
- A. Damayanti, K. Hayati, N. Mardiana, J. Management, F. Ekonomi dan U. Lampung, "Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Penggunaan Jaringan Terhadap Kinerja Karyawan", vol. 9, tidak. 2018, hal. 56-64.2022