

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Anggi Fuzi Nadia Sibuea¹, Syahrizal Chalil²

^{1,2)}Universitas Negeri Medan

sangginadia@gmail.com, syahrizalchalil@unimed.ac.id

Abstrak

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *Cyberloafing* dan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) memengaruhi produktivitas pegawai honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 karyawan yang dipilih dengan teknik *full sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*), Evaluasi Model Struktural (*Inner model*), serta bantuan *software* Smart PLS 4.0 untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan penurunan produktivitas sebesar 29,2%. Selain itu, *Cyberloafing* juga berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan penurunan produktivitas sebesar 54,3%.

Kata kunci: Job Insecurity, Cyberloafing, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah komponen penting dalam suatu organisasi yang terkait erat dengan struktur keseluruhannya. SDM tersusun atas orang-orang yang bergerak, berpikir, dan merencanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pengembangan staf berfungsi sebagai sumber daya dan modal ataupun aset yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan budaya perusahaan. (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022).

Pejabat Pembinaan Aparatur Sipil Negara ataupun pejabat pemerintah lainnya mengangkat pegawai honorer untuk melaksanakan tugas tertentu dalam suatu instansi pemerintah. Setiap organisasi memerlukan tenaga honorer untuk membantu menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai negara, pemerintahan, dan pembangunan yang berperan aktif dalam proyek pengabdian bagi penduduk secara profesional, bisa dipercaya adil, serta adil. (Asteriniah, 2021).

Kinerja ialah hasil dan perilaku kerja yang dicapai apabila tugas dan kewajiban selesai sesuai jadwal. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor misalnya beban kerja, kemajuan teknologi, dan metode kerja baru untuk meningkatkan kinerja. Pemberdayaan karyawan wajib disertai pengetahuan dan

keterampilan yang relevan. Perhatian terhadap sumber daya manusia (SDM) penting untuk menjaga keseimbangan antara usaha karyawan dan ketidakseimbangan yang diterima. Kekecewaan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan, yang berujung pada ketidakhadiran. Penilaian kinerja juga penting bagi karyawan untuk memastikan bahwasanya karyawan berkontribusi pada tujuan perusahaan secara keseluruhan (Frimayasa & Lawu, 2020).

Menurut (Al Amin & Pancasasti, 2021). Ketidakamanan kerja merupakan ancaman yang dapat memberikan dampak negatif sehingga menyebabkan menurunnya komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini disebab karyawan tidak mendapatkan jaminan untuk berada posisi saat ini bekerja, Sehingga tujuan perusahaan belum sepenuhnya tercapai dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal dan belum mencapai kesempurnaan. Banyak pekerja di negara maju merasakan ketidaknyamanan akibat ketidakpastian status pekerjaan mereka.

Pendapat Utomo (2018) Setiap karyawan ingin merasa aman di tempat kerjanya. Ketidakamanan kerja ialah suatu keadaan subjektif yang ditentukan dengan membandingkan apa yang sebenarnya diterima oleh seorang karyawan dan pekerjaannya sesuai dengan keinginan dan harapannya. Kinerja karyawan dapat terganggu oleh ancaman kehilangan pekerjaan yang tidak terduga dan berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga mempengaruhi kesadaran karyawan untuk bekerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Pendapat (Prasetya et al., 2023) Kinerja yang efektif dan efisien dilandasi oleh komitmen profesional dan dedikasi yang kuat melibatkan *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan). *Cyberloafing* ialah karakter pegawai dimana mereka memakai internet perusahaan untuk keperluan pribadi dan di luar pekerjaan selama jam kerja. Fenomena ini muncul seiring dengan pertumbuhan pemakaian internet di suatu organisasi, dan menjadi masalah penting yang perlu diatasi (Firmansyah, 2024) . Aktivitas *Cyberloafing* di tempat kerja dapat mengganggu karyawan untuk kembali fokus pada pekerjaannya, karena memerlukan waktu dan tenaga untuk kembali fokus dan meningkatkan kinerja (Prasetya et al., 2023).

Pendapat Lim, Thompson dan Loo (dkk, 2019) *Cyberloafing* ialah saat seorang pekerja dengan sengaja mengakses email dan situs web yang tidak terkait dengan tugas pekerjaannya padahal tidak ada koneksi terkait pekerjaan. Ada dua kategori *Cyberloafing*: *Cyberloafing* ringan dan *Cyberloafing* serius. *Cyberloafing* minor melibatkan pengiriman ataupun penerimaan email pribadi, menelusuri berita, ataupun belanja online selama jam kerja. Di sisi lain, *Cyberloafing* Serius mencakup kunjungan situs web dewasa, download musik, memfokuskan media sosial pribadi, bermain game online, serta terlibat dalam komunikasi pribadi dengan orang lain selama jam kerja (Firmansyah, 2024).

Kantor Gubernur Sumut, salah satu instansinya, terletak di Jl. Pangeran Diponegoro No.30 di Kecamatan Madras Atas. Salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tanggung jawab besar dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Sumatera Utara ialah Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152. Faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi ialah kinerja pegawai Kantor Gubernur Sumatera

Utara saat menjalankan pekerjaan serta tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, mengelola perusahaan dan mencapai tujuan organisasi sudah ditentukan, kinerja karyawan yang berpengetahuan, efektif, dan efisien sangatlah penting. (Efhendy dkk, 2022).

Melihat permasalahan diatas dapat diketahui secara tidak langsung kinerja karyawan, *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja), dan *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan) pada karyawan Kantor Gubernur Sumatera Utara masih belum sempurna. *Job Insecurity* merujuk pada ketidakamanan ataupun kecemasan yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Perasaan tidak berdaya yang muncul saat menyelesaikan tugas dapat mendorong karyawan untuk ingin melarikan diri dari pekerjaan dan mengatasi kecemasan yang mereka rasakan. Hal ini menunjukkan bahwa Menunjukkan kecemasan terkait pekerjaan ataupun *Job Insecurity* dapat mempunyai dampak positif terhadap perilaku *Cyberloafing* (Subur karyatun, dkk 2024).

Berdasarkan pendahuluan di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara
- H2 : Pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara

2. Kajian Pustaka

A. Kinerja Pegawai

Pendapat (Salam, dkk 2021) Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai bisa diukur, baik dari segi mutu maupun kuantitas, ditargetkan sebagai hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab disebarluaskan kepadanya secara efektif. Kinerja tidak hanya terbatas pada hasil yang dicapai, melainkan juga mencakup proses dan cara kerja yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, serta kualitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

1) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Pendapat (Yoyo Sudaryo dkk, 2018) Produktivitas, akuntabilitas, kepatuhan, integritas, kolaborasi, dan inisiatif ialah metrik dipakai untuk mengevaluasi kinerja:

- a. Unsur Produktivitas: Hubungan antara input dan output fisik ataupun proses biasanya dipakai untuk menggambarkan produktivitas.
- b. Unsur Tanggung Jawab: Seorang pegawai dianggap bertanggung jawab apabila ia bisa menuntaskan pekerjaan diberikan kepadanya dengan efektif, tidak keluar dari waktu yang ditetapkan, dan berani menanggung akibat dari pilihan ataupun tindakannya.
- c. Unsur Ketaatan: Ketaatan ialah kemampuan seorang pekerja agar mematuhi seluruh peraturan resmi relevan, mengikuti arahan resmi dari atasan yang berwenang, dan menahan diri supaya tidak keluar dari larangan tertentu.
- d. Unsur Kejujuran: Jujur ialah suatu karakter berasal dari interval seseorang. Menunjukkan keseriusan beliau dalam menjalankan tugasnya dan kemampuan beliau tidak menyalahgunakan kekuasaan dan tugas yang dipercayakan kepadanya.

- e. Unsur Kerjasama: Kolaborasi mengacu pada kapasitas mental karyawan untuk bekerja sama pada rekan guna menuntaskan tugas sudah ditetapkan.
- f. Prakarsa ataupun Inisiatif: Prakarsa ialah terjemahan dari initiative. Kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan serta langkah – langkah berikut pelaksanaanya, tepat pada langkah-langkah dibutuhkan untuk menyelesaikan tanggung jawab utama tanpa menunggu arahan dari yang lebih tinggi.

B. *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

Pendapat (Wahyuni dkk, 2023) *Job Insecurity* ialah ketidakamanan pekerjaan, mengacu pada perasaan terancam, khawatir, dan tidak berdaya yang dialami karyawan terkait ketidakpastian dan kurangnya kendali atas prospek pekerjaan masa depan mereka, khususnya di organisasi yang sering mempekerjakan pekerja sementara ataupun kontrak. Meningkatnya prevalensi jenis pekerjaan sementara ataupun tidak tetap berkontribusi terhadap meningkatnya rasa ketidakamanan kerja di kalangan karyawan.

1) Indikator *Job Insecurity*

Pendapat (Iskandar dkk, 2018) Indikator dari *Job Insecurity* , yakni :

- a. Ketidaksesuian tugas dan keterampilan: Ketidaksesuian tugas dan keterampilan terjadi saat karyawan tidak mempunyai keterampilan yang diperlukan agar menyiapkan tugas sudah diperintahkan. Bisa menyebabkan frustrasi, penurunan motivasi, dan kinerja yang buruk.
- b. Kurangnya peluang: Kurangnya peluang merujuk pada situasi di mana karyawan merasa tidak mempunyai kesempatan untuk berkembang, baik dalam hal promosi, pelatihan, ataupun pengembangan keterampilan.
- c. Munculnya perubahan kebijakan: Perubahan kebijakan dalam organisasi dapat mempengaruhi cara kerja karyawan dan prosedur yang mereka ikuti.
- d. Rasa tidak aman: Rasa tidak aman di tempat kerja dapat muncul dari berbagai faktor, tergolong ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan, perubahan organisasi, ataupun tekanan dari atasan.
- e. Kemajuan teknologi: Kemajuan teknologi dapat membawa banyak manfaat bagi organisasi, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan.
- f. Peran bagi organisasi dan diri sendiri: Peran karyawan dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.
- g. Munculnya kesalahan: Munculnya kesalahan di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, tergolong kurangnya pelatihan, komunikasi yang buruk, ataupun tekanan untuk memenuhi tenggat waktu. Kesalahan dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim, serta dapat merusak reputasi organisasi.

C. *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan)

Pendapat Prasetya (2020), *Cyberloafing* ialah perilaku kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dengan sengaja memakai fasilitas sebagai internet perusahaan secara tidak terkait dengan tugas ataupun pekerjaan, pada jam kerja produktif. Contohnya, akses ke situs hiburan misalnya YouTube, Netflix, Facebook,

email pribadi, ataupun situs belanja online serta lainnya, yang sewajibnya dipakai untuk kepentingan perusahaan.

1) Dampak *Cyberloafing*

Pendapat salah satu para ahli yakni (Blanchard & Henle, 2017) menyampaikan bahwasanya, perilaku *Cyberloafing* di tempat kerja mempunyai beberapa dampak, yakniakni ini:

- a. Kreativitas dapat meningkat.
- b. Namun, hal ini juga dapat mengurangi produktivitas, karena pegawai mungkin mencari cara lain untuk mengalihkan perhatian dari tugas, Memanfaatkan teknologi kekinian untuk tampil beraktivitas di depan komputer pada jam kerja tanpa diketahui keluar masuk ruangan.
- c. Instansi mungkin memiliki sumber daya komputasi tambahan karena kerusakan sistem komputer dan jaringan internet yang berlebihan, yang pada akhirnya menurunkan kecepatan akses internet.
- d. *Cyberloafing* mempunyai potensi menimbulkan permasalahan hukum, misalnya pelecehan dan pelanggaran hak cipta, serta mengabaikan pekerjaan yang sewajibnya diselesaikan.

2) Indikator *Cyberloafing*

Para ahli telah menciptakan berbagai instrumen untuk mengukur aktivitas *Cyberloafing*. Salah satu metrik yang signifikan untuk mengukur perilaku *Cyberloafing* dikembangkan oleh Blanchard dan Henle (2008), yang dirancang untuk mengidentifikasi perilaku *Cyberloafing* dalam skala kecil maupun besar:

- a. Minor *Cyberloafing*. Minor *Cyberloafing* mencakup aktivitas menggunakan internet atau email untuk kepentingan pribadi, seperti mengirim dan menerima pesan pribadi atau mengunjungi situs web yang berkaitan dengan olahraga, keuangan, dan berita. Meskipun dianggap sebagai perilaku ringan yang terkadang diterima di tempat kerja, aktivitas ini tetap dapat memberikan dampak negatif, seperti menurunkan produktivitas karyawan.
- b. Serious *Cyberloafing*. Serious *Cyberloafing* mencakup perilaku yang lebih serius dan tidak pantas, seperti mengunduh musik, berjudi online, menonton atau mengunduh video, hingga mengakses situs web pornografi. Perilaku ini tidak hanya melanggar norma di tempat kerja, tetapi juga dapat melanggar hukum dan memberikan dampak serius terhadap organisasi, termasuk kerugian reputasi dan finansial.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer dan apakah *Cyberloafing* juga memengaruhi Kinerja Pegawai Honorer. Penelitian dilakukan di Kantor Gubernur Sumatera Utara dengan analisis data menggunakan bantuan *software Smart PLS* versi 4.0.

A. Teknik Analisis Data

Metode analisis multivariat generasi kedua, yaitu pemodelan persamaan struktural (SEM), memungkinkan pengujian hubungan antar variabel yang kompleks

untuk memberikan representasi komprehensif dari model secara keseluruhan. SEM memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural dilakukan secara simultan (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, digunakan Partial Least Squares (PLS), sebuah teknik pemodelan persamaan struktural berbasis varian. Model luar (*outer model*) dan model dalam (*inner model*) diukur untuk melakukan analisis PLS.

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*)

- a. Validitas konvergen (*Convergent Validity*); Indikator yang paling baik adalah $>0,7$, namun demikian nilai loading factor $0,5-0,6$ sudah dianggap cukup. Untuk hasil terbaik, *Loading Factors* pada penelitian ini dibatasi pada $>0,7$ sehingga loading factor dibawah $0,7$ harus dihapuskan.
 - b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*); variabel dikatakan valid apabila *Average Variable Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel nilainya $> 0,50$
 - c. *Composite Reliability* (Konsistensi Internal); variabel dikatakan reliabel apabila Composite Reliability dari masing-masing variabel nilainya $>0,70$.
 - d. *Cronbach's Alpha*: jika *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari $0,70$, sehingga dianggap bisa diandalkan.
- 2) Evaluasi Model Struktural (*Inner model*)
- a. *R-Square* (R²); Pengaruh beberapa faktor laten eksternal terhadap berpengaruh tidaknya variabel laten endogen dapat dijelaskan dengan adanya perubahan nilai *R-Square*. Menurut Ghozali dan Latan (2015), nilai *R-Square* sebesar $0,75$ untuk model kuat, $0,50$ untuk model sedang, dan $0,25$ untuk model lemah.
 - b. *Goodness of Fit* (GoF); Pengukuran dan model struktural dievaluasi menggunakan nilai *Goodness of Fit* yang menunjukkan kecukupan model secara umum. (Ghozali & Latan, 2015) Kriteria nilai GoF adalah $0,10$ (*GoF small*), $0,25$ (*GoF medium*), dan $0,36$ (*GoF large*).
- 3) Pengujian Hipotesis
- a. Uji Hipotesis (*Bootstraping*); Menurut (Haryono, 2017) PLS SEM dapat mengakomodasi sampel berukuran kecil yaitu 30 sampai 100 Semakin baik modelnya, semakin banyak sampelnya. Nilai signifikansi satu sisi (t-value) yang digunakan dalam pendekatan bootstrap resampling adalah 1,28 (tingkat signifikansi 10%), 1,65 (tingkat signifikansi 5%), dan 2,33 (tingkat signifikansi 1%). Nilai t penelitian ini adalah 1,65 karena menggunakan tingkat signifikansi 5%.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Outer Loading

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1. Nilai *Loading Factors*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.729	Valid
	KP2	0.784	Valid
	KP3	0.789	Valid
	KP4	0.662	Valid
	KP5	0.728	Valid
	KP6	0.776	Valid
	KP7	0.713	Valid
	KP8	0.692	Valid
	KP9	0.710	Valid
	KP10	0.626	Valid
	KP11	0.722	Valid
	KP12	0.643	Valid
Job Insecurity (X1)	JB13	0.736	Valid
	JB14	0.808	Valid
	JB15	0.745	Valid
	JB16	0.762	Valid
	JB17	0.691	Valid
	JB18	0.691	Valid
	JB19	0.694	Valid
	JB20	0.645	Valid
Cyberloafing (X2)	CB22	0.634	Valid
	CB23	0.707	Valid
	CB24	0.871	Valid
	CB25	0.721	Valid

Berdasarkan hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Pegawai 12 item pernyataan yang layak digunakan dalam penelitian. Untuk variable *Job Insecurity* sebanyak 8 item pernyataan layak untuk digunakan dan pada variabel *Cyberloafing* terdapat 4 item pernyataan yang layak digunakan pada penelitian.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 2. *Discriminant Validity* Metode (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
<i>Cyberloafing</i>	0.545	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0.522	Valid
Kinerja Pegawai	0.513	Valid

Pada tabel diatas, bisa ditemukan bahwasanya nilai AVE atas variabel *Cyberloafing* > 0,5 nilai sebesar 0,545, pada nilai variabel *Job Insecurity* > 0,5 senilai 0,522, untuk variabel kinerja pegawai >0,5 nilai 0,513. Memaparkan pada variabel sudah mempunyai *Discriminant Validity* yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

	<i>Cyberloafing</i>	<i>Job Insecurity</i>	Kinerja Pegawai
<i>Cyberloafing</i>	0.738		
<i>Job Insecurity</i>	0.119	0.723	
Kinerja Pegawai	0.577	0.356	0.716

Tabel diatas menunjukkan semua nilai diagonal variabel lebih tinggi atas pada nilai yang dibawahnya. Variabel *Cyberloafing* mempunyai akar AVE (0,738), Variabel *Job Insecurity* mempunyai akar AVE (0,723), Variabel kinerja pegawai menyimpan akar AVE (0,716) > korelasi AVE pada Korelasi antar variabel. Menunjukkan validitas indikator pendapat Fornell-Larcker Criterion sudah memenuhi syarat.

Tabel 4. Hasil *Cross Loadings*

	<i>Cyberloafing</i>	<i>Job Insecurity</i>	Kinerja Pegawai
CB21	0.634	0.089	-0.206
CB22	0.707	0.055	-0.206
CB23	0.871	0.124	-0.629
CB24	0.721	0.065	-0.399
JB13	0.145	0.736	-0.290
JB14	0.161	0.808	-0.332
JB15	0.036	0.745	-0.254
JB16	0.058	0.762	-0.328
JB17	0.074	0.691	-0.111
JB18	-0.013	0.691	-0.048
JB19	0.033	0.694	-0.012

JB20	0.027	0.645	-0.158
KP1	-0.422	-0.318	0.729
KP2	-0.471	-0.237	0.784
KP3	-0.561	-0.385	0.789
KP4	-0.621	-0.194	0.662
KP5	-0.452	-0.257	0.728
KP6	-0.527	-0.288	0.776
KP7	-0.283	-0.143	0.713
KP8	-0.178	-0.207	0.692
KP9	-0.186	-0.237	0.710
KP10	-0.141	-0.231	0.626
KP11	-0.270	-0.256	0.722
KP12	-0.263	-0.204	0.643

Tabel 4 memaparkan nilai dari *cross loading*, bersumber nilai disetiap indikator sudah terlampir dapat ditentukan bahwasanya *cross loading* sudah memenuhi syarat. Variabel *Cyberloafing* lebih tinggi nilai nya daripada variabel lainnya kesamping kanan. Untuk variable *Job Insecurity*, nilai setiap indikator lebih besar dari nilai yang disamping kiri-kanan. Untuk variabel kinerja pegawai lebih tinggi nilai nya daripada variabel lainnya kesamping kiri.

Tabel 5. Uji Validitas cara HTMT

	<i>Cyberloafing</i>	<i>Job Insecurity</i>	Kinerja Pegawai
<i>Cyberloafing</i>			
<i>Job Insecurity</i>	0.164		
Kinerja Pegawai	0.524	0.291	

Tahapan ketiga yaitu ketiga menguji validitas indikator dengan melihat skor pada tabel HTMT. Kriteria yang dipakai setiap nilai hubungan antara variabel tidak boleh melebihi 0,9. Bersumber tabel 4.18 diketahui tidak ada nilai yang melebihi 0,9, berarti pendapat kriteria HTMT juga memenuhi syarat dan validitas diskriminan tercapai.

Tabel 6. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0.825	<i>Reliable</i>
<i>Job Insecurity</i>	0.897	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0.926	<i>Reliable</i>

Dari tabel 6 bisa ditemukan bahwasanya nilai *Composite Reliability* dari variabel *Cyberloafing* $>0,7$ dengan nilai sebesar 0,825, nilai variabel *Job Insecurity* $>0,7$ dengan nilai sebesar 0,897, serta untuk variabel kinerja pegawai $>0,7$ dengan nilai sebesar 0,926. Menunjukkan setia variabel terlah mempunyai *Composite Reliability* $>0,70$ dan sudah memenuhi syarat sebagai data yang reliable.

Tabel 7. Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0.745	<i>Reliable</i>
<i>Job Insecurity</i>	0.892	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0.919	<i>Reliable</i>

Dari tabel tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan $>0,7$ dengan nilai 0,919, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Job Insecurity* $>0,7$ dengan nilai 0,892, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Cyberloafing* $>0,7$ dengan nilai 0,745. menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa semuanya reliabel.

B. Inner Loading

1) Coefficient Determination (*R-Square*)

Tabel 8. Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.417	0.395

Menurut tabel diatas memaparkan nilai *R-Square* pada variabel kinerja pegawai dengan nilai 0,417. Ini memberikan makna bahwasanya variabel *Job Insecurity* dan *Cyberloafing* dapat menjelaskan Kinerja Pegawai sejumlah 41,7% sementara bersisa 58,3% dipaparkan variabel lain diluar model eksplorasi.

2) Goodness of Fit Index (GoF Index)

Tabel 9. GoF Index

Rata-rata AVE	Rata-Rata R^2	GoF Index
0.526	0.417	0.645

Hasil perhitungan GoF Index pada table diatas menunjukkan nilai sebesar 0,645, artinya nilai GoF tergolong kedalam kategori tinggi.

C. Uji Hipotesis

Tabel 10. Statistics dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistics	P-Value
JB=>KP	-0.292	-0.329	0.117	2.492	0.006
CB=>KP	-0.543	-0.548	0.080	6.769	0.000

Nilai yang ditunjukkan oleh statistik-t dan nilai-p pada tabel di atas menunjukkan hubungan langsung antara faktor eksogen dan endogen.

Pembahasan

1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,492, p-value sebesar 0,006, dan koefisien jalur sebesar -0,292. Karena nilai p-value (0,006) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistik (2,492) lebih besar dari t-value (1,65), maka hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai Original Sample (O) sebesar -0,292, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan *Job Insecurity* akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 29,2%.

2) Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai terbukti berdampak negatif, dengan nilai t-statistik sebesar 6,769 yang lebih besar dari t-value (1,65), serta p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh negatif *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai Original Sample (O) sebesar -0,543, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan *Cyberloafing* akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 54,3%.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan pengaruh *Job Insecurity* dan *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara sebagai berikut:

- Job Insecurity* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara. Pegawai yang mengalami *Job Insecurity* akan mengalami penurunan komitmen organisasi dan kinerja sebesar 0,292. (Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima).
- Cyberloafing* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara. Semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* dalam perusahaan, semakin besar penurunan kinerja pegawai, yaitu sebesar 0,543. (Dengan demikian, Hipotesis 2 diterima).

6. Daftar Pustaka

- Ade, T. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai (Pada kantor kepala desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci tahun 2021). *Bajang Journal*. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/863>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Amelia, S. (2024). Pengaruh efikasi diri, komunikasi, Cyberloafing dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) Purbalingga. https://repository.ump.ac.id/16790/1/SINTA%20AMELIA%20PANCA%20WAR DANING_COVER.pdf
- Anggraeni, I., et al. (2024). Pengaruh struktur modal dan likuiditas terhadap pertumbuhan laba pada PT. Recsalog Geoprima periode 2014–2021. <https://www.ejournal.unibba.ac.id/index.php/akurat/article/view/1441>
- Ardilasari, & Firmanto. (2017). Komitmen organisasi dan penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Cyberloafing): Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4991/>
- Aritonang. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Non-Government Organization Yapari). <https://www.neliti.com/publications/335231/pengaruh-budaya-organisasi-gaya-kepemimpinan-dan-job-insecurity-terhadap-kinerja>
- Aslami, N., et al. (2023). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan outsourcing business support melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Telekomunikasi Selular cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*.
- Asteriniah, F. (2021). Evaluasi kinerja tenaga honorer dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 6(1). <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i1.1682>
- Bashori, et al. (2020). Penyusunan kerangka berpikir dalam penelitian. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/115425776/Metpen_Jannatul_Aulia-libre.pdf
- Beugre, D. (2023). *Determinants of employee performance in the manufacturing industry*. <https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2023/09/J697989.pdf>
- Blanchard, & Henle dalam Firmanto. (2017). Pengaruh job autonomy dan perilaku Cyberloafing terhadap kinerja karyawan PT. Arvindo Cipta Gemilang Jakarta. <https://repository.unpas.ac.id/60872/>

- Blanchard, & Henle. (2008). *Monografi: Penerapan organizational commitment dan Cyberloafing behavior terhadap employee performance dengan self-control sebagai variabel moderasi karyawan rumah sakit di Kota Medan* (M. M. Nel Arianty, Ed.).
- Blanchard, & Henle. (2017). *Mengulik eksistensi perilaku Cyberloafing di tengah pandemi COVID-19 (Studi kasus pada karyawan Universitas Pendidikan Nasional)*. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.979>
- Desnirita, D. (2022). Dampak beban kerja dan perilaku Cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1).
- Firmansyah. (2024). *Pengaruh Cyberloafing terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Parepare*. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/economos/article/view/3052>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Gunawan, R. A. (2024). *Pengaruh Cyberloafing dan leader-member exchange terhadap perilaku kerja inovatif melalui kinerja karyawan*. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI/article/view/57>
- Habibi, A. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan*.
- Hakim. (2023). *Pengaruh Job Insecurity dan beban kerja terhadap perilaku Cyberloafing dan kinerja karyawan (Studi pada PT. Karya Citra Cemerlang Jakarta)*. <http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/84374>
- Hurriyati. (2017). *Analisis pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku Cyberloafing: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Gudang Haistar Bandung*. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6131/>
- Iskandar, et al. (2018). *Pengaruh motivasi & ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja* (A. Tulaska, Ed.). Media Sahabat Cendekia. <https://books.google.co.id/books?id=LkJ7DwAAQBAJ>
- Kumalasari. (2024). *Pengaruh perilaku Cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Putra Bersama Site Binuang*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/18695>
- Naibaho. (2023). *Pengaruh Job Insecurity dan lingkungan kerja terhadap perilaku Cyberloafing dan kinerja karyawan (Pada PT. Kabelindo Pulo Gebang)*. <http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/83815>
- Ozler, & Polat. (2018). *Intervening: Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku Cyberloafing dengan stres kerja sebagai variabel*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/77217>
- Pramana, M. A. (2016). Perlindungan hukum tenaga honorer setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Prasetya, A. S. E., Nyoto, Putra, R., & Sultan, F. M. M. (2023). *Cyberloafing, work environment, and leadership on performance and job satisfaction of education personnel at Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau*. *Journal of*

- Applied Business and Technology, 4(1), 17–29. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.116>
- Priansa, & Lilyana, T. (2017). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1439/1229>
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Ritonga, S. (2023). Rekapitulasi rata-rata data hasil wawancara calon mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al Bukhary Labuhanbatu tahun 2023. *Tarbiyah Bil Qalam: Jurnal Pendidikan Agama dan Sains*, 7(2). <https://doi.org/10.58822/tbq.v7i2.158>
- Ruky. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. <https://www.ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis/article/view/916/779>
- Saputro, D. A. (2018). Kedudukan dan perlindungan hukum tenaga honorer setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. <https://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/1021>
- Sari. (2020). Pengaruh Job Insecurity, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap prestasi kinerja pegawai Puskesmas Bromo Medan. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2746>
- Shinta. (2024). Pengaruh otonomi kerja (job autonomy) dan perilaku Cyberloafing terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat (BBGP Jabar). <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/68510>
- Sudaryo, Y., et al. (2018). Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung, dan lingkungan kerja fisik (T. Erang, Ed.; 1st ed.). ANDI.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (Sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Yuniria. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. ER Frozen Mart di Depok.
- Zuhurf, L. C., & Andriani, D. (2022). The effect of job involvement and Job Insecurity on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.888>