PENGARUH STRES KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Oleh :

Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos

NIM : 17200010100

TESIS

Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Master of Arts
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi

YOGYAKARTA

2019

PENGARUH STRES KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Oleh :
Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos
NIM : 17200010100

TESIS

Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Master of Arts
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi

YOGYAKARTA
2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos**
NIM	: 17200010100
Jenjang	: Magister
Program Studi	: Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, April 2019

Saya yang menyatakan,

Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos

NIM : 17200010100

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos**
NIM	: 17200010100
Jenjang	: Magister
Program Studi	: Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, April 2019

Saya yang menyatakan,

Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos

NIM : 17200010100

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis berjudul	: PENGARUH STRES KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA
Nama	: Hilda Syaf'aini Harefa
NIM	: 17200010100
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Tanggal Ujian	: 30 April 2019

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Master of Arts (M.A.)

Yogyakarta, 9 Mei 2019
Direktur,

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.
NIP. 19711207 199503 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS

Tesis berjudul : PENGARUH STRES KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Nama : Hilda Syaf'aini Harefa

NIM : 17200010100

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

telah disetujui tim penguji ujian munaqasyah:

Ketua Sidang Ujian/Penguji: Dr. Subaidi, S.Ag., M.Si. ( )

Pembimbing/Penguji : Dr. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SS., M.Si. ( )

Penguji : Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.IP., M.Si. ( )

diuji di Yogyakarta pada tanggal 30 April 2019

Waktu : 08.00 – 09.00. WIB.

Nilai Tesis : 90/A-

Predikat : ~~Dengan Pujian~~/Sangat Memuaskan/~~Memuaskan~~

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalammu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH STRES KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Yang ditulis oleh:

Nama	: Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos
NIM	: 17200010100
Jenjang	: Magister (S2)
Prodi	: Interdiciplinary Islamic Studies
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Interdiciplinary Islamic Studies.

Wassalammu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, April 2019
Pembimbing,

Dr. Sri Rohyanti Zulaikha,S.Ag.,SIP.,M.Si

ABSTRAK

Tesis ini membahas pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, (1) Stress kerja pegawai perpustakaan,(2) *Locus of control* pegawai perpustakaan,(3) Perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan, (4) Stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan, (5) *Locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan, (6) Pengaruh stress kerja dan *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan mean, analisis regresi linear. Populasi penelitian ini adalah 72 responden yang merupakan pegawai perpustakaan UPT Perpustakaan UNS. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu, (1) Stres kerja pada pegawai UPT Perpustakaan UNS, dari hasil analisis deskriptif nilai mean yaitu 3,29 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, (2) *Locus of Control* pada pegawai UPT Perpustakaan UNS, dari hasil analisis deskriptif nilai mean yaitu 3,46 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, (3) Perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan UNS dari hasil analisis deskriptif nilai mean yaitu 2,96 yang termasuk dalam kategori tinggi, (4) Pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan UNS menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,707 dengan nilai koefisien determinasi 0,500, sehingga dimana stres kerja memberikan pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 50%, (5) Pengaruh *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan UNS menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,772 dengan nilai koefisien determinasi 0,596, sehingga dimana *locus of control* memberikan pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 59,6% dan (6) Pengaruh stres kerja dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan UNS menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,554 dengan nilai koefisien determinasi 0,693, sehingga dimana stres kerja dan *locus of control* memberikan pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 69,3%. Saran dalam penelitian ini adalah (1) UPT Perpustakaan UNS sebaiknya menciptakan iklim organisasi yang mendukung, penetapan tujuan yang realistis, serta membuat bimbingan konseling untuk mengurangi stres kerja yang cukup tinggi yang dialami para pegawainya. (2) UPT Perpustakaan UNS, sebaiknya dapat mempertahankan *locus of control* para pegawainya. Pegawai dengan *locus of control* yang tiggi akan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya dengan baik. (3) UPT Perpustakaan UNS, sebaiknya membuat aturan dan ketentuan khusus dalam perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pada saat jam kerja. Adanya aturan dan ketentuan khusus tentang perilaku *cyberloafing* dapat membuat para pegawai tahu apa saja batasan-batasan dalam penggunaan internet.

Kata Kunci : Stres kerja, *locus of control*, perilaku *cyberloafing*

ABSTRACT

This thesis discusses the effect of work stress and locus of control on cyberloafing behavior on employees of the UPT March Surakarta University Library. The purpose of this study is to find out, (1) library staff work stress, (2) library employee locus of control, (3) cyberloafing behavior of library employees, (4) work stress on library employees cyberloafing behavior, (5) locus of control towards cyberloafing behavior of library employees, (6) Effect of work stress and locus of control on cyberloafing behavior of library employees. This study uses quantitative research methods. Data analysis techniques use the mean, linear regression analysis. The population of this study was 72 respondents who were library employees of the UPT UNS Library. The sample in this study used a saturated sampling technique. The technique of collecting data uses observation, questionnaires and documentation. The results of the study are, (1) Job stress on employees of the UNS Library UPT, from the results of the descriptive analysis of the mean value of 3.29 which is included in the very high category, (2) Locus of Control at UPT Library UPT employees, from the results of descriptive analysis namely 3.46 which is included in the very high category, (3) Cyberloafing behavior of UPT Library UPT employees from the results of a descriptive analysis of the mean value of 2.96 which is included in the high category, (4) Effect of work stress on cyberloafing behavior on UPT Library employees UNS shows a correlation coefficient of 0.707 with a coefficient of determination of 0.500, so that work stress has an influence on cyberloafing behavior by 50%, (5) The influence of locus of control on cyberloafing behavior on UPT Library UPT employees shows a correlation coefficient of 0.772 with a determination coefficient of 0.596 , so that where locus of control influences cyber behavior loafing of 59.6% and (6) the effect of work stress and locus of control on cyberloafing behavior on employees of the UNS Library shows a correlation coefficient of 0.554 with a determination coefficient of 0.693, so that work stress and locus of control have an influence towards cyberloafing behavior by 69.3%. Suggestions in this study are (1) UPT Library UNS should create an organizational climate that supports, setting realistic goals, and making counseling guidance to reduce the high work stress experienced by its employees. (2) UPT of the UNS Library, should be able to maintain the locus of control of its employees. Employees with good locus of control will be more enthusiastic in carrying out their duties properly. (3) UPT Library UNS, should make special rules and conditions in cyberloafing behavior carried out during working hours. The existence of specific rules and conditions regarding cyberloafing behavior can make employees know what are the limitations of internet usage.

Keywords: Job stress, locus of control, cyberloafing

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan studi untuk menyelesaikan Program Magister Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini pertama sekali penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Syaharwan Harefa (Alm.) dan Ibunda Yuslinar Maru'ao yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang yang tak terhingga kepada Penulis. Adik-adikku tercinta Fandy Ahmad Harefa, Farida Ainun Harefa dan Herlina Sari Harefa yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan penulis.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian tesis ini. Secara khusus penulis tuturkan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Prof. Noorhaidi, M.A., M. Phil., Ph.D., selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Rof'ah, S. Ag., BSW., M. A., Ph.D selaku Ketua Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;

4. Dr. Roma Ulinnuha, S.S., M. Hum, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama proses perkuliahan;
5. Dr. Sri Rohyanti Zulaikha,S.Ag.,SS.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan tesis;
6. Dr. Subaidi,S.Ag.,M.Si., selaku Ketua Penguji yang telah memberikan kritik dan saran selama proses revisi tesis;
7. Dr. Anis Masruri,S.Ag.,S.IP.,M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran selama proses revisi tesis;
8. Seluruh Dosen Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah tulus memberikan pengajaran kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan;
9. Staff Akademik Bagian Tata Usaha Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terkhususnya Pak De Jatno, Mba Intan dan Ibu Tri yang telah banyak membantu penulis selama menyelesaikan pendidikan;
10. Dr. Muhammad Rohmadi,S.S.,M.Hum., selaku Kepala UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan izin untuk penelitian;
11. Bapak/Ibu Staff Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta terutama Ibu Sri Lucyani dan Ibu Sri Utari yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian ini;
12. Dr. Ivan Elisabeth Purba,M.Kes., selaku Rektor Universitas Sari Mutiara Indonesia yang telah memberikan izin dan dukungannya kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan;
13. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai Universitas Sari Mutiara Indonesia, terkhusus Keluarga Besar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, terima kasih atas dukungannya selama ini;
14. Teman-teman seperjuangan IPI-B 2017, Ade Yul, BHaskoro "*Kepala Suku IPI-B*", DC. Prasetyo, Hafidzatul Wahidah, Fitri Kartika, Lisa Novianni, Nurrahma, Kak Selvi Revilla, Mas Mustofa Hadi, Shinta Nofita, Pak Didik,

Bu Utari, Bu Isrowiyanti yang telah memberikan semangatnya kepada penulis;

15. S3_Sahabat Sedunia Seakhirat : Mas Mustofa Hadi, Shinta Nofita Sari, Nurrahma Yanti, Ade Yul Katili dan Lisa Noviani, terima kasih tawanya, tangisnya, amarahnya, bencinya, dan senangnya selama ini. *See u on top gaess*;
16. Genk Mengejar Ridho : Pak Didik Subagia, Mas Mustofa Hadi, dan Lisa Noviani, terima kasih dukungan, wejangan dan kebersamaannya.
17. Keluarga Besar USU di Jogja, Keluarga Besar d'Lamang, Teman-teman IPI-A 2017 terkhususnya My Sista Ernawati dan My Bro Wahfi, terima kasih atas semangatnya selama ini.
18. My Beloved Bude Esti, Mamakete Adam, Adikku Sellina Maru'ao & Rizky Maru'ao, Abangda Isro Hariadi,SP dan Keluarga, Kak Putri Rizal, Bang Deswan Tingges, Adik-adikku "Jati Asih Bekasi Squad" Riris,Jescol,Friesta,Ferlis & Vero, terima kasih atas semangatnya selama ini.
19. Mas Arief Arianto,ST yang menjadi tempat keluh kesah penulis selama menyelesaikan tesis ini, terima kasih selalu ada untuk penulis.
20. Serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dalam membantu menyempurnakan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaar bagi semua orang yang membaca dan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan bidang keilmuan ilmu perpustakaan dan informasi.

Yogyakarta, April 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Pernyataan Keaslian ii
Pernyataan Bebas Plagiasi iii
Pengesahan iv
Persetujuan Tim Penguji Ujian Tesis v
Nota Dinas Pembimbing vi
Abstrak vii
Abstract viii
Kata Pengantar ix
Daftar Isi xii
Daftar Tabel xvi
Daftar Gambar xx
Daftar Lampiran xxi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian 7
   1. Tujuan Penelitian 7
   2. Manfaat Penelitian 8
D. Tempat dan Waktu Penelitian 8
E. Kajian Pustaka 8
F. Kerangka Teori 12
   1. Stress Kerja 12
      a. Defenisi Stres Kerja 12
      b. Faktor Penyebab Stres Kerja 13
      c. Dampak Stres Kerja 16
   2. *Locus of Control* 17
      a. Defenisi *Locus of Control* 17
      b. Karakteristik *Locus of Control* 19
   3. Perilaku Cyberloafing 21
      a. Defenisi *Cyberloafing* 21
      b. Jenis-Jenis *Cyberloafing* 23
      c. Aktivitas- Aktivitas *Cyberloafing* 24
      d. Faktor-Faktor Penyebab *Cyberloafing* 25
G. Pengaruh Stes Kerja dan Locus of Control Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Perpustakaan UNS Surakarta 30
H. Kerangka Kerja Teoritis 32
I. Hipotesis 33
J. Metode Penelitian 34
   1. Jenis Penelitian 34

2. Populasi dan Sampel 35
a. Populasi 35
b. Sampel 35
3. Variabel Penelitian 36
4. Instrumen Penelitian 37
5. Skala Pengukuran 38
6. Teknik Pengumpul Data 40
7. Uji Instrumen 41
a. Uji Validitas 41
b. Uji Reliabilitas 42
8. Analisis Data 43
a. Analisis Deskriptif 43
b. Uji Regresi Antar Variabel 45
1. Analisis Regresi Sederhana 46
2. Analisis Regresi Berganda 47
9. Uji Hipotesis 47
a. Uji Parsial (Uji t) 47
b. Uji Simultan (Uji F) 48
10. Koefisien Determinasi (*Adjusted R^2)* 48
11. Uji Korelasi 49
12. Uji Asumsi Klasik 49
a. Uji Normalitas 50
b. Uji Multikolineritas 50
c. Uji Autokorelasi 50
d. Uji Heterokedastisitas 51
e. Uji Linearitas 51
13. Sistematika Pembahasan 52

BAB II GAMBARAN UMUM UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA 53

A. Sejarah UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta 53
B. Visi dan Misi Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.....54
C. Tujuan, Tugas dan Fungsi Perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.....55
D. Fasilitas UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta 56
E. Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.....57
1. Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin 58
2. Sumber Daya Manusia Berdasarkan Divisi 58
3. Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan 60
F. Koleksi UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.....61
1. Koleksi Jawa 61
2. Koleksi Belanda (Dutch).....62
3. Koleksi Referensi 62
4. Koleksi Skripsi/Thesis.....62

5. Koleksi *Closed Reserved* 63
6. Koleksi Terbitan Berkala/Serial/Jurnal 63
7. Koleksi CD-ROM/Multimedia 63
8. Koleksi Koleksi Umum (Sirkulasi) 63
9. Koleksi BPK Universitas Terbuka 64
10. Koleksi Karya Universitas Sebelas Maret Surakarta 64
11. Koleksi Terbitan Perguruan Tinggi 64

G. Jenis –Jenis Layanan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta 65
1. Layanan Keanggotaan 65
2. Layanan Sirkulasi 66
3. Layanan Referensi 73
4. Layanan *Holiday Loan* 74
5. Layanan Bimbingan Pengguna Perpustakaan 74
6. Layanan Self Access Terminal (SAT) 75
7. Jam Pelayanan 76

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN 77

A. Uji Instrumen 77
1) Uji Validitas Instrumen 77
2) Uji Reliabilitas Instrumen 79

B. Analisis Deskriptif 80
1) Variabel Stres Kerja (X_1) 81
a) Sub Variabel Stressor Organisasi 81
b) Sub Variabel Stressor Kehidupan 92
2) Variabel *Locus of Control* (X_2) 99
a) Sub Variabel *Locus of Control* Internal 100
b) Sub Variabel *Locus of Control* Eksternal 103
3) Variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y) 107
a) Sub Variabel *Minor Cyberloafing* 107
b) Sub Variabel *Serious Cyberloafing* 113

C. Uji Asumsi Klasik 117
1) Uji Normalitas 118
2) Uji Multikolineritas 120
3) Uji Autokorelasi 121
4) Uji Heteroskedastisitas 124
5) Uji Linearitas 125

D. Uji Regresi Antar Variabel 126
1) Analisis Regresi Linear Sederhana 127
2) Analisis Regresi Linear Berganda 130

E. Uji Korelasi 132
F. Uji Simultan (Uji F) 134
G. Uji Koefisien Determinansi (R^2) 135
H. Uji Hipotesis 136
1) Uji Hipotesis Pertama 136

2) Uji Hipotesis Kedua 138
3) Uji Hipotesis Ketiga 140
I. Pembahasan 142
1) Analisis Deskriptif 146
2) Uji Hipotesis 147

BAB IV PENUTUP 149

A. Kesimpulan 149
B. Saran 151

Daftar Pustaka 153

Lampiran 1 Kuesioner 160

Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian 164

Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian 165

Lampiran 4 Kartu Jadwal Bimbingan 166

Lampiran 5 Peraturan Rektor : Tentang Pengelolaan Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta 167

Lampiran 6 Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas 188

Lampiran 7 Rekapitulasi Kuesioner Jawaban Responden 190

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas 194

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas 206

Lampiran 10 Hasil Analisis Deskriptif 207

Daftar Riwayat Hidup 215

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian, 38

Tabel 2 : Nilai Jawaban Setiap Item Untuk Variabel Stress Kerja, 39

Tabel 3 : Nilai Jawaban Setiap Item Untuk Variabel *Locus of Control*, 39

Tabel 4 : Nilai Jawaban Setiap Item Untuk Variabel *Cyberloafing*, 39

Tabel 5 : Tafsiran Nilai Rata-Rata, 45

Tabel 6 : Jumlah Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin, 58

Tabel 7 : Jumlah Sumber Daya Manusia Berdasarkan Divisi, 59

Tabel 8 : Jumlah Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan, 60

Tabel 9 : Data Hasil Uji Validitas, 79

Tabel 10 : Data Hasil Uji Reliabilitas, 80

Tabel 11 : Tuntutan tugas yang diberikan kepada saya sangat realistis, 81

Tabel 12 : Saya dapat menyelesaikan tuntutan tugas dengan baik, 82

Tabel 13 : Saya dapat mengatur dengan baik tuntutan tugas yang diberikan, 82

Tabel 14 : Analisis Indikator Tuntutan Tugas, 83

Tabel 15 : Ruangan kerja yang nyaman memberikan saya privasi, 84

Tabel 16 : Saya diberikan fasilitas kerja yang memadai, 84

Tabel 17 : Analisis Indikator Tuntutan Fisik, 85

Tabel 18 : Saya senang menerima tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, 86

Tabel 19 : Saya menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, 86

Tabel 20 : Analisis Indikator Tuntutan Peran, 87

Tabel 21 : Rekan kerja saya saling menghormati diantara sesama pegawai, 88

Tabel 22 : Atasan saya memberi kebebasan dalam bekerja, 88

Tabel 23 : Saya menegur rekan kerja yang terlihat mengabaikan tugasnya, 89

Tabel 24 : Analisis Indikator Tuntutan Antarpersonal, 90

Tabel 25 : Analisis Sub Variabel Stressor Organisasi, 90

Tabel 26 : Konflik yang terjadi di dalam keluarga tidak dibawa didalam pekerjaan,92

Tabel 27 : Penghasilan yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari, 93

Tabel 28 : Analisis Indikator Perubahan Kehidupan, 93

Tabel 29 : Berbesar hati melihat rekan kerja diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan diluar kantor seperti pelatihan, *workshop*, dan seminar, 94

Tabel 30 : Menerima dengan lapang dada, melihat teman kerja jabatannya lebih rendah memiliki penghasilan yang lebih besar, 95

Tabel 31 : Analisis Indikator Trauma Kehidupan, 96

Tabel 32 : Analisis Sub Variabel Stressor Kehidupan, 97

Tabel 33 : Analisis Variabel Stres Kerja (X_1), 98

Tabel 34 : Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu, agar saya bisa meraih kesuksesan, 100

Tabel 35 : Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan hasil yang baik, 100

Tabel 36 : Keputusan yang saya ambil merupakan sepenuhnya tanggung jawab sendiri tanpa melibatkan orang lain, 101

Tabel 37 : Analisis Indikator keyakinan bahwa keberhasilan berasal dari diri Sendiri, 103

Tabel 38 : Apa yang telah kita lakukan pada akhirnya akan ditentukan oleh keberuntungan dan kesempatan, 104

Tabel 39 : Kesuksesan seseorang tidak mungkin terjadi tanpa nasib baik,103

Tabel 40 : Saya mengikuti saran yang teman berikan kepada saya, ketika saya menyelesaikan masalah pekerjaan, 104

Tabel 41 : Analisis Indikator Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Takdir, Orang Lain dan Kesempatan, 105

Tabel 42 : Analisis Terhadap Variabel *Locus of Control* (X_2), 106

Tabel 43 : Saya Berkomunikasi lewat pesan instan (Contoh: Line, BBM, WhatsApp, Facebook Messenger, Skype, Wechat, KakaoTalk, Kik) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, 108

Tabel 44 : Saya mengecek, mengirim, membalas email pribadi pada saat jam kerja, 108

Tabel 45 : Saya menyelingi pekerjaan dengan mengunjungi situs berita online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, 109

Tabel 46 : Saya menyelingi pekerjaan dengan mengunjungi situs hiburan seperti situs bola, situs infotaimen, blog kecantikan, blog kesehatan, dan lain sebagainya pada saat jam kerja, 110

Tabel 47 : Saya menyelingi pekerjaan dengan mengakses sosial media (Contoh: Instagram, Path, Facebook, Twitter, Snapchat, Periscope, Seventeen, Pinterest, Blog, Tumblr, Flickr, Ask.Fm) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, 110

Tabel 48 : Saya menyelingi pekerjaan saya dengan menonton video melalui youtube pada saat jam kerja, 111

Tabel 49 : Analisis Indikator Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Komunikasi Dan Mendapat Informasi, 112

Tabel 50 : Bermain game online pada saat jam kerja, 113

Tabel 51 : Mengunduh file seperti lagu, video, atau film yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, 114

Tabel 52 : Saya mengunjungi dan melakukan *online shooping* pada saat jam Kerja, 114

Tabel 53 : Analisis Indikator Penggunaan Internet Untuk Hiburan dan Kesenangan, 115

Tabel 54 : Analisis Terhadap Variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y), 116

Tabel 55 : Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Sminornov*, 118

Tabel 56 : Uji Multikolinieritas, 121

Tabel 57 : Uji Autokorelasi Menggunakan Durbin Watson, 122

Tabel 58 : Uji Autokorelasi Menggunakan *Run Test*, 123

Tabel 59 : Uji Linearitas Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*, 125

Tabel 60 : Uji Linearitas *Locus of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*, 126

Tabel 61 : Uji Regresi Linear Sederhana (Variabel X_1 Terhadap Variabel Y), 127

Tabel 62 : Nilai Koefisien Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*, 128

Tabel 63 : Uji Regresi Linear Sederhana (Variabel X_2 Terhadap Variabel Y), 129

Tabel 64 : Nilai Koefisien Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*, 130

Tabel 65 : Uji Regresi Linear Berganda (Variabel X_1 & X_2 Terhadap Y), 131

Tabel 66 : Nilai Koefisien Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*, 132

Tabel 67 : Interval Koefisien Korelasi, 135

Tabel 68 : Uji Korelasi Antar Variabel, 133

Tabel 69 : Hasil Uji F, 135

Tabel 70 : Uji Koefisien Determinasi (R^2), 136

Tabel 71 : Hasil Uji t untuk Hipotesis Pertama, 137

Tabel 72 : Hasil Uji t untuk Hipotesis Kedua, 139

Tabel 73 : Hasil Uji t untuk Hipotesis Ketiga, 141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Kerja Teoritis, 33

Gambar 2 : Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, 57

Gambar 3 : Grafik Persentase Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin, 58

Gambar 4 : Grafik Persentase Sumber Daya Manusia Berdasarkan Divisi, 59

Gambar 5 : Grafik Persentase Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jabatan, 61

Gambar 6 : Form Pendaftaran Anggota Perpustakaan, 66

Gambar 7 : Ketentuan Perpanjangan Koleksi Melalui SMS, 70

Gambar 8 : Grafik Analisis Sub Variabel Stressor Kerja, 92

Gambar 9 : Grafik Analisis Sub Variabel Stressor Kehidupan, 98

Gambar 10 : Grafik Analisis Variabel Stres Kerja (X_1), 99

Gambar 11 : Grafik Analisis Variabel *Locus of Control* (X_2), 107

Gambar 12 : Grafik Analisis Variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y), 117

Gambar 13 : Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram, 1119

Gambar 14 : Uji Normalitas Analisis P-P Plot, 120

Gambar 15 : Uji Heteroskedastisitas Analisis Grafik Plot, 124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner, 160

Lampiran 2 : Surat Permohonan Izin Penelitian, 164

Lampiran 3 : Surat Balasan Izin Penelitian, 165

Lampiran 4 : Kartu Jadwal Bimbingan, 166

Lampiran 5 : Peraturan Rektor : Tentang Pengelolaan Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, 167

Lampiran 6 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas, 188

Lampiran 7 : Rekapitulasi Kuesioner Jawaban Responden, 190

Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas, 194

Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas, 206

Lampiran 10 : Hasil Analisis Deskriptif, 207

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teori ilmu sosial, masyarakat informasi merupakan konsep yang mulai hadir dan digunakan semenjak tahun 1970-an sebagai acuan dalam berbagai perubahan sosial dan ekonomi yang berkaitan dengan meningkatnya dampak dan fungsi teknologi informasi.[1] Kehadiran Manuel castells dengan konsepnya tentang masyarakat jaringan (*network society*), melakukan pengembangan terhadap konsep Daniel Bell tentang kemunculan masyarakat, kultur dan ekonomi yang baru dari sudut pandang revolusi informasi. Manuel castel menyebutkan perkembangan masyarakat diakhir abad ke -19 dipengaruhi oleh perkembangan informasi dan teknologi informasi sebagai masyarakat jaringan (*network society*). Di era masyarakat *post industrial*, hadirnya *network* memungkinkan arus komunikasi berjalan kearah mana saja dan level struktur dimanapun tanpa perlu dimediasi atau diwakilkan.[2]

Di era masyarakat *post industrial*, kehadiran teknologi informasi memungkinkan digitasi informasi melalui bahasa kode biner, suara, data dan video hingga ke aliran informasi digital, yang dapat ditransmisikan dengan mudah dan cepat melalui komputer digital.[3] Pada era *post industrial*, tak satu pun aspek kehidupan manusia yang terlepas akan kehadiran teknologi informasi. Hadirnya televisi, *handphone*, komputer dan internet merupakan seperangkat teknologi

---

[1]Rahma Sugihartati, *Perkembangan Masyarakat Informasi dan Teori Sosial Kontemporer* (Jakarta : Prenadameda Group, 2014), 60

[2] *Ibid.*

[3]*Ibid*.

informasi yang berkembang sangat pesat mengubah pola kehidupan dan gaya hidup masyarakat.[4]

Di era modernisasi saat ini dipadati oleh berbagai bentuk canggihnya teknologi. Salah satu hasil teknologi dan informasi yang semakin marak dirasakan manfaatnya oleh manusia pada abad ini adalah *internet*. Dewasa ini *internet* sudah tidak dapat dipisahkan lagi dengan kehidupan manusia. Berdasarkan hasil survey Asosiasi Penyelenggara Jaringan Internet Indonesia (APJII) tahun 2017 sebanyak 143,26 juta jiwa dari 262 jiwa total populasi penduduk orang Indonesia atau 54,68% orang Indonesia telah terhubung dengan jaringan internet.[5]

Demikian pula dalam sebuah organisasi, kehadiran internet memberi kemudahan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan. Kemudahan akses yang diberikan intenet dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional organisasi, seperti penyampaian informasi lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih *uptodate*. Namun disisi lain, adanya kehadiran internet memberi dampak buruk terhadap organisasi yaitu pegawai dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas organisasi. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, tetapi hanya untuk menghilangkan kebosanan di kantor. Kelalaian pegawai dalam melaksanakan kewajibannya, dapat dikarenakan pegawai merasa stres di tempat kerja.[6]

Stres kerja dapat disebabkan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai juga menghadapi konflik

---

[4] *Ibid.*

[5] Https://apjii.or.id/survey2017/download/DJ4PCyujLaxn3cGfmhv7kMWFZHg5pb

[6] C.A. Henle & A.L. Blanchard, "The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing", *Journal of Managerial Issues, Vol. 20, Tahun 2008,* 383-400

dengan atasannya, rekan ataupun dengan kelompok kerja di tempat kerjanya, hal ini biasanya terjadi disebabkan adanya ketidaksesuaian harapan-harapan dari berbagai pihak, sehingga pegawai merasa serba salah untuk melakukan sesuatu. Selain itu stres kerja dapat juga disebabkan pegawai merasa beban kerja yang melebihi kemampuannya.[7]

Di dalam perilaku organisasi ada beberapa atribut kepribadian yang mempengaruhi perilaku karyawan di perusahaan seperti *locus of control*, *self monitoring*, *self esteem* dan lain sebagainya. *locus of control* adalah kepercayaan seseorang atas sumber – sumber yang mengendalikan keadaan dalam hidupnya, yaitu apakah keadaan yang timbul pada dirinya dikontrol oleh dirinya sendiri atau kemampuan selain dirinya sendiri. Dalam konsep tersebut, Rotter (Lefcourt dalam Robinson 1991) menjelaskan bahwa seseorang yang ingin menumbuhkan sebuah harapan kemampuannya untuk mengontrol yang terjadi dalam kehidupannya.Rotter memandang *locus of control* sebagai sesuatu yang bersifat unidimensional yaitu internal dan eksternal.[8]

Cyberloafing merupakan kegiatan penyalahgunaan akses internet yang difasilitasi oleh perusahaan pada saat jam kerja, dimana akses internet digunakan untuk menjelajahi situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan demi

---

[7] Herdiati,dkk, "Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing," *Jurnal Pustaka Kesehatan*, vol. 3, no. 1

[8] Lasti Yossi Hastini,dkk, "Pengaruh *Locus Of Control*, Peraturan Tentang Penggunaan Internet, Dan Norma Yang Berlaku Pada Rekan Kerja Serta Pimpinan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Universitas Dharma Andalas," *Menara Ekonomi*, Vol. IV, No.1, Tahun 2018.

kepentingan pribadi, dan untuk memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) pesan elektronik pribadi yang dilakukan dengan bebas oleh karyawan.[9]

Hasil studi di Amerika menunjukkan bahwa hampir 40% karyawan mengakses internet saat bekerja, 88% diantaranya mengakses dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, kemudian 66% karyawan mengakses internet saat bekerja selama sepuluh menit dan rata-rata satu jam setiap harinya.[10] Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat menimbulkan kerugian subtansial bagi organisasi baik dalam hal sumber daya manusianya, maupun dari segi finansial perusahaan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Peneliti memilih UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan berbagai alasan, seperti menjadi salah satu perpustakaan yang terakreditasi A, yang memiliki berbagai layanan yang memfasilitasi pemustaka untuk melakukan pencarian informasi yang dibutuhkan. UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta sendiri sudah menggunakan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet dalam melakukan pekerjaanya pada semua bagian unit kerja. Selain itu UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta merupakan sebuah organisasi dengan jam kerja yang tinggi dalam setiap unit kerjanya.

---

[9] Vivien K. Lim, "The IT Way of Loafing On The Job : Cyberloafing, Neutralizing And Organizational Justice", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 23, Tahun 2002, 677 (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjqt3pj4bfAhUEfX0KHYfuA6gQFjABegQICBAB&url=https%3A%2F%2Fonlinelibrary.wiley.com%2Fdoi%2Fabs%2F10.1002%2Fjob.161&usg=AOvVaw0hsXxHj4S4hiZ7MwfiQi_Q) Diakses 04 November 2018.

[10] C.A. Henle, The Interaction of work, 383-400

Berdasarkan observasi awal, peneliti melakukan pengamatan langsung dan wawancara singkat tentang stres kerja, *locus of control* dan perilaku *cyberloafing* terhadap 5 orang pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hasil wawancara peneliti dengan 5 orang pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, menjawab bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai adalah terkait beban kerja dan loyalitas terhadap pekerjaan yang diberikan pada masing-masing individu. Sedangkan untuk *locus of control* pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, setuju bahwa diri sendiri yang mengontrol kejadian-kejadian yang terjadi pada diri sendiri. Sedangkan tentang perilaku *cyberloafing,* dikarenakan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta memfasilitasi para pegawainya bebas mengakses internet, maka aktivitas yang paling sering dilakukan pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta adalah mengirim atau menerima pesan SMS, WA, BBM pribadi dan sejenisnya pada saat jam kerja berlangsung. Selain itu mengakses instagram, facebook, melakukan *online shoping* serta menonton video dari youtube yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dilakukan untuk mengatasi kejenuhan terhadap rutinitas kerja yang sama setiap hari.

Dapat dilihat dari wawancara singkat peneliti dengan pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, terdapat indikasi bahwa beban kerja dan loyalitas kerja yang tinggi menyebabkan stres di tempat kerja dapat terjadi. Selain itu belum ada aturan yang tegas mengenai pemakaian telepon selular dan akses internet selama jam kerja, memicu para pegawai UPT

Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta untuk melakukan perilaku *cyberloafing*.

Perilaku *cyberloafing* merupakan fenomena yang menarik untuk dilihat. Merujuk pada konsep *network society* Manuel Castel yang mana era *post industrial* saat ini dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, salah satunya internet. Internet saat ini tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan manusia. Adanya internet memberikan kemudahan dalam mengakses informasi, namun disisi lain dampak dari hadirnya teknologi informasi memberi pengaruh yang buruk terutama pada perusahaan yang mana karyawannya melakukan penyimpangan penggunaan internet yang bukan untuk urusan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, tesis ini membahas tentang pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap *cyberloafing*. Dengan membahas lebih lanjut tetang pengaruh stres kerja dan *locus of control* terhadap *cyberloafing,* sehingga penulis tertarik untuk meneliti mengenai "**Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Perpustakaan UPT Perpustakaan Sebelas Maret Surakarta**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar stress kerja pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?
2. Seberapa besar *locus of control* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?

3. Seberapa besar perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?
5. Seberapa besar *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?
6. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk (1) menganalisis seberapa besar stres kerja yang dialami pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2) menganalisis seberapa besar *locus of control* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, (3) menganalisis seberapa besar perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, (4) menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, (5) menganalisis seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, serta (6) menganalisis seberapa pengaruh besar stres kerja dan *locus of* control secara

bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu (1) manfaat yang bersifat teoritis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan teoritik bagi kemajuan penelitian dalam bidang perpustakaan, (2) manfaat yang bersifat institusional, yaitu hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangsih yang signifikan bagi kemajuan lembaga perpustakaan dan (3) manfaat yang bersifat sosial, yaitu hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi nyata atas keberadaan perpustakaan sebagai sebuah lembaga informasi yang dapat menjalankan fungsinya secara maksimal dalam melayani pemustaka.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta Jl. Ir. Sutami No. 36 A, Kentingan Surakarta, pada bulan Januari 2019.

E. Kajian Pustaka

Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stress terhadap perilaku *cyberloafing*, pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*, karena ada beberapa peneliti terlebih dahulu yang telah membahas dan mengkaji hal yang sama. Beberapa penelitian yang telah membahas dan mengkaji topik tersebut dan menjadikan kajian pustaka dalam penelitian ini yaitu :

(1). Sarah Renee Stoddart, 2016. Judul Desertasi yaitu "The Impact Of Cyberloafing And Mindfulness On Employee Burnout". Penelitian ini bertujuan

untuk memahami dampak dari *cyberloafing* dan *mindfulness* terhadap kelelahan karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah para pengguna situs Amazon's Mechanical Turk sebanyak 219 responden. Responden yang dijadikan sampel adalah para pekerja *full time* dan harus tinggal di USA. Alasan untuk membatasi sampel dalam penelitian ini dikarenakan beberapa negara memiliki peraturan ketat dalam hal melakukan akses internet. Penelitian ini menggunakan metode survey. Data hasil survey menggunakan skala *mindfulnees*, skala *cyberloafing*, skala *job stress*, dan skala *work burnout*. Dianalisis menggunakan M-Plus versi 6.11. Hasil penelitian menunjukkan persepsi seseorang tentang kelebihan peran dapat meningkatkan pengalaman stress kerja/ kelebihan peran. *Role overload* secara parsial menjelaskan hubungan antara *cyberloafing* dan *work bournout*. Sehingga responden lebih banyak melakukan *cyberloafing* selama bekerja, dan lebih sedikit waktu untuk mengerjakan pekerjaannya.

(2). Muhammad Fadli, 2018. Judul Tesis yaitu "Peran Kontrol Diri dan Desain Pekerjaan Terhadap Perilaku *Cyberloafing*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran faktor internal yaitu kontrol diri dan peran faktor eksternal yaitu desain pekerjaan dalam upaya mengurangi perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data hasil survey menggunakan skala *cyberloafing*, skala kontrol diri dan skala desain pekerjaan dianalisis secara statistik menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Penelitian ini melibatkan 163 orang karyawan PTPN IV yang berasal dari 13 bagian pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri dan desain pekerjaan secara bersama-sama memiliki peran terhadap

perilaku *cyberloafing* dengan nilai R = 0,558; F = 36,127; p < 0,001. Secara parsial, kedua variabel bebas memiliki korelasi negatif dengan dengan perilaku *cyberloafing*. Koefisien B variabel kontrol diri adalah – 0,334 dengan sumbangan efektif 19,6%; sedangkan koefisien B variabel desain pekerjaan adalah –0,227 dengan bobot sumbangan efektif 11,5%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas itu adalah 31,1%. Berdasarkan data hasil temuan penelitian maka dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, dan diketahui bahwa kontrol diri memiliki kombinasi terbaik dalam model regresi yang diajukan, dengan kata lain, kontrol diri memiliki peran yang lebih baik dalam mengurangi perilaku *cyberloafing.*

(3) Muhammad Syukri N, 2017. Judul Skripsi "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasaan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (*Information And Commucation Technologies*) : Studi Kasus Pada PT. Vira Interco Jakarta". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan pada era perkembangan ICT (*Information and Communication Technologies*) di PT Vira Interco Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan, Alat statistik yang digunakan adalah *Multiple Regretion* (Regresi Berganda) dengan menggunakan metode sampel yaitu teknik sampling jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan software statistik SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini menunjukan dalam uji F (simultan) bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dengan nilai sig F 0,000 < 0,05 dan nilai F*hitung* sebesar 156.651. Hasil uji t (parsial) stres kerja secara signifikan

mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dengan nilai sig t 0,000 < 0,05 dan nilai t*hitung* 7.260. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi perilaku *cyberloafing* namun secara parsial hanya variabel stres kerja yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

(4) Lasti Yossi Hastini, dkk, 2018. Judul penelitian "Pengaruh *Locus of Control*, Peraturan Tentang Penggunaan Internet, dan Norma Yang Berlaku Pada Rekan Kerja Serta Pimpinan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Universitas Dharma Andalas". Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan bukti empiris pengaruh *locus of control* dan norma yang dianut rekan kerja serta pimpinan terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua atau beberapa variabel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan sensus. Jumlah sampel sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan Universitas Dharma Andalas. Untuk menganalisis data digunakan Aplikasi SPSS. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak ada peraturan tertulis dan mengikat terkait penggunaan internet di Universitas Dharma Andalas; *locus of control* internal tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*; norma yang diadopsi oleh kolega dan pemimpin memiliki efek signifikan terhadap perilaku cyberloafing; dan *locus of control* dan norma yang diadopsi oleh rekan dan pemimpin secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Keempat penelitian diatas memiliki kesamaan variabel yang membahas tentang stress kerja, kontrol diri, *locus of control* dan dampak perilaku

cyberloafing. Dari variabel-variabel tersebut penulis tertarik mengkombinasikan beberapa variabel diatas untuk diteliti. Peneliti ingin menguji apakah ada pengaruh stress kerja dan *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pustakawan.

F. Kerangka Teori

1. Stres Kerja

a) Defenisi Stres Kerja

Stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karaktersitik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.[11] Stress kerja terjadi ketika seseorang tidak dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan dari pekerjaannya. Terlalu banyak yang harus dilakukan, kurang waktu, dan kurang tenaga kerja atau sumber daya untuk menuntaskan pekerjaan.[12]

Defenisi stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku disfungsi di tempat kerja dan hasil dari respons orang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Pada dasarnya, stres di tempat kerja muncul ketika orang berusaha mengatasi tugas, tanggung jawab atau bentuk tekanan lain yang terkait

[11] Kreitner & Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba, 2005), 351.
[12] Bob Losyk, *Kendalikan Stres Anda! Cara Mengatasi Stres dan Sukses di Tempat Kerja* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005), 4.

dengan pekerjaan mereka, tetapi menghadapi kesulitan, ketegangan, kegelisahan, dan kekhawatiran dalam upaya untuk mengatasi.[13]

Stres kerja merupakan istilah umum yang merujuk pada tekanan dan masalah yang dirasakan oleh seseorang dalam pekerjannya. Konsep stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengontrol stress dengan baik maka secara psikologis akan mendorong semangat dan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika stress terlalu berlebihan akan mengakibatkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun nonfisik. Stres kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan berpotensi untuk berhenti dari pekerjaannya.[14]

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi tertentu yang dirasakan oleh individu di dalam lingkungan kerjanya. Dimana individu tersebut merasa tidak ada kenyaman terhadap pekerjaannya, sehingga menjadi sumber potensial munculnya stress terhadap kerja.

b) Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut T. Hani Handoko, ada beberapa situasi kerja yang acap kali menjadi penyebab stress bagi para karyawan, diantara situasi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

---

[13] Jeremy Stranks, *Stress at Work : Management and Prevention* (Massachusetts : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005), 2.

[14] Riandy, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service di Samarinda," *E-Journal Administrasi Bisnis,* Vol. 4, No. 4, Tahun 2016, 1060. (http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp content/uploads/2016/11/Jurnal%20Riandy%20(11-23-16-06-25-29).pdf) Diakses 02 Desember 2018).

1) Beban kerja terlalu banyak,
2) Tuntutan waktu,
3) Keterampilan supervisi buruk,
4) Kondisi strategis yang kurang nyaman,
5) Sasaran tentang pelaksanaan kerja yang kurang layak,
6) Otoritas yang kurang mencukupi untuk melakukan tanggung jawab,
7) Kemenduan peranan (*role ambiguity*),
8) Frustasi,
9) Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok,
10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan,
11) Segala bentuk perubahan.[15]

Di dalam organisasi sejumlah pemicu stress bisa hadir, terkait dengan :

a) Pekerjaan, yang meliputi (1) banyak dan sedikitnya pekerjaan, (2) tekanan waktu, (3) kondisi pekerjaan, (4) pengambilan keputusan.
b) Peran dalam organisasi, yang meliputi (1) konflik peran dan ambiguitas peran, (2) tanggung jawab terhadap orang lain, (3) tidak ada partisipasi dalam pengmabilan keputusan.
c) Pengembangan karir, yang meliputi (1) *Overpromotion* atau *underpromotion*, (2) kurangnya keamanan kerja, (3) ambisi yang gagal.
d) Struktur organisasi dan iklim organisasi, yang meliputi (1) kurangnya konsultasi yang efektif, (2) batasan pada perilaku, (3) politik kantor.

[15] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Ed. 2 (Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta, 2013), 201.

e) Hubungan dalam organisasi, yang meliputi (1) hubungan dengan atasan yang buruk, (2) rekan kerja dan bawahan, (3) kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab.[16]

Banyak hal yang menjadi penyebab stress kerja, terdapat dua kategori besar yaitu :

(1) Stressor organisasi, yaitu beberapa faktor yang menjadi penyebab stres di tempat kerja. Ada empat rangkaian umum dalam stressor organisasi yaitu :
   a) Tuntutan tugas, merupakan stressor yang berhubungan dengan tugas individual yang dikerjakan oleh seseorang.
   b) Tuntutan fisik, merupakan stressor yang berkaitan dengan suasana/fasilitas fisik pekerjaan.
   c) Tuntutan peran, stressor yang berkaitan dengan posisi yang dilakoni oleh seseorang.
   d) Tuntutan antarpersonal, stressor yang bersumber dari konflik antar rekan kerja dan pimpinan.

(2) Stressor kehidupan, yaitu stress yang dipengaruhi oleh hal-hal yang terjadi diluar organisasi itu sendiri. Ada dua kategori stressor kehidupan yaitu :
   a) Perubahan kehidupan, yaitu perubahan yang meliputi kehidupan dalam berkeluarga atau persoalan ekonomi yang dijalani seorang individu dalam kehidupannya.
   b) Trauma kehidupan, seluruh pergolakan yang terjadi dalam kehidupan seseorang yang merubah sikap, emosi serta perilakunya.[17]

---

[16] Jeremy Stranks, *Stress at Work*, 22.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab stress kerja berasal dari faktor lingkungan kerja itu sendiri dan faktor dari dalam diri kita sendiri yaitu kehidupan kita sendiri.

c) Dampak Stres Kerja

Stress secara otomatis memberikan dampak buruk terhadap individu ataupun kinerja organisasi. Secara umum, diakui bahwa tingkat stress dan konflik yang rendah dapat meningkatkan kinerja.[18] Masalah karena tingkat stress dan konflik yang tinggi dapat mempengaruhi masalah antara :

1) Masalah fisik akibat stress dan konflik, disini penyakit fisik serius dari stress mempunyai pengaruh drastis terhadap individu. Pengaruhnya tidak selalu tampak, tetapi serius, adalah pengaruh masalah fisik seperti penyakit jantung yang berdampak terhadap organisasi.[19]
2) Masalah psikologi akibat stress dan konflik, jenis masalah psikologi akibat stress relevan dengan kinerja buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pengawasan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dalam membuat keputusan dan ketidakpuasan kerja.[20]
3) Masalah perilaku akibat stress dan konflik, jenis masalah perilaku langsung yang menyertai tingkat stress yang tinggi mencakup makan sedikit atau amkan

---

[17] Gregory Moorhead & Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2013), 179-185.
[18] Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. Ed. 10 (Yogyakarta : Andi, 2006), 456.
[19] *Ibid.*
[20] *Ibid.*

berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan miunum dan penyalahgunaan obat-obatan.[21]

Stress mempunyai sejumlah dampak yang dapat dikelompokkan berdasarkan zona pengaruh utamanya yaitu :

1) Konsekuensi individual, merupakan pengaruh utama stress yang dialami individu. Organisasi juga merasakan dampaknya, baik secara langsung ataupun tidak langsung, namun individu adalah pihak yang membayar harga sebenarnya. Stress dapat menghasilkan konsekuensi keperilakuan, konsekuensi psikologis, dan konsekuensi medis.
2) Konsekuensi organisasi, akibat stress dampaknya secara langsung dirasakan oleh organisasi. Hal-hal yang meliputi penurunan dalam kinerja, penarikan diri, perubahan sikap dan kelelahan.[22]

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari stress kerja mengakibatkan masalah terhadap fisik, psikologi, dan perilaku yang dapat memberikan kerugian kepada individu sendiri dan organisasinya.

2. Locus of Control

a) Defenisi *Locus of Control*

Locus of control adalah keyakinan seseorang bahwa setiap tindakannya memiliki pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka.[23] Pola pikir

[21] *Ibid.*
[22] Gregory Moorhead & Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi*,186
[23] *Ibid.*

seseorang tentang siapa yang berhak menentukan keberhasilan hidupnya di dalam psikologi disebut dengan *locus of control.*[24]

Locus of control ialah pola pikir seseorang memandang hubungan antara sebab dan akibat dari tingkah lakunya , apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.[25] *Locus of control* didefinisikan sebagai cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang ada pada dirinya.[26]

Locus adalah kontrol menggunakan locus of control, perilaku kerja dapat dijelaskan oleh apakah karyawan menganggap hasil mereka sebagai dikendalikan secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa mereka secara pribadi dapat mempengaruhi hasil mereka melalui kemampuan, keterampilan, atau usaha mereka sendiri. Karyawan yang merasakan kontrol eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar kendali mereka sendiri; mereka merasa bahwa kekuatan eksternal mengendalikan hasil mereka.[27]

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu keyakinan individu dalam mempengaruhi

---

[24] Dita Alfitami & Ade Rustiana, "Pengaruh *Locus of Control* Internal, *Locus of Eksternal*, Manajemen Waktu, dan Kreativitas Mengajar Terhadap Motivasi Berprestasi," *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 6, No 3, Tahun 2017. (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjxsMevgITfAhVGiHAKHZ90DpIQFjAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id%2Fsju%2Findex.php%2Feeaj%2Farticle%2Fview%2F20342&usg=AOvVaw2mv6Rf5Gkpmc8zfu_ZfCDX) Diakses 03 Desember 2018.

[25] Wasty Sumanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), 187.

[26] Wuryaningsih DL & Rini Kuswati, "Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan," *Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta*, 2013, 277. (https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25.%20Wuryaningsih%20dan%20Rini.pdf;sequence=1) Diakses 3 Desember 2017.

[27] Freed Luthans, *Organizational Behavior, "An Evidence-Based Approach". 12th edition* (New York : McGraww Hill, 2010), 170

dirinya untuk melakukan yang terbaik terhadap semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

b) Karakteristik *Locus of Control*

Locus of control dibedakan menjadi dua bagian yaitu :

1) Lokus kontrol internal (*Internal locus of control),* keyakinan bahwa seseorang mengendalikan kejadian dan akibat yang mempengaruhi kehidupannya. Misalnya, suatu "internal" cenderung mengacu pada kejadian positif seperti lulus ujian dengan kemampuan sendiri dikarenakan giat belajar. Oleh karena itu, suatu "internal" cenderung menyalahkan kejadian negatif, seperti gagal ujian dikarenakan tidak giat belajar
2) Lokus kontrol eksternal (*External locus of control),* Cenderung menerima keberhasilan yang terjadi dalam hidupnya disebabkan oleh faktor lingkungan seperti keberuntungan atau nasib. Dalam kajian studi yang berhubungan dengan hal tersebut, ditemukan bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan yang positif dengan keberhasilan yang dicapai oelh individu, tim, dan organisasi.[28]

Individu dengan *locus of control internal* lebih cenderung untuk memecahkan masalah ketika mereka menghadapi hambatan saat mencoba mencapai tujuan. Individu dengan lokus kontrol eksternal lebih cenderung melihat hambatan yang disebabkan oleh kekuatan luar, dan mereka tidak perlu tahu apa yang harus dilakukan dalam menghadapi hambatan itu. Dengan demikian, manajer perlu lebih menyadari hambatan yang dihadapi karyawan yang memiliki

[28] Robert Kreitner & Angelo Kinichi, *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 9.diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (Jakarta : Salemba Empat, 2014), 179.

lokus kontrol eksternal, dan melakukan apa yang mereka bisa untuk menghilangkan hambatan tersebut.[29]

Setiap orang memiliki dua karakteristik *locus of control* yaitu :

1) *Internal locus of control*, merupakan kepribadian yang meyakini bahwa kekuatan yang diterima berada di bawah kontrol perilaku dan atribut mereka sendiri.
2) *External locus of control*, merupakan pikiran bahwa orang lain, takdir, atau keberhasilan mengontrol hasil yang diterima. Dengan kata lain, meyakini suatu keberhasilan yang dicapai tidak akan didapat tanpa ada kekuatan dari luar.[30]

Friedman & Schustack menjelaskan *locus of control* sebagai variabel yang stabil yaitu :[31]

1) *Locus of Control* Internal

   Keyakinan bahwa keberhasilan yang dicapai sesuai dengan usaha yang dilakukan dan sebagian besar dapat dikendalikan. Individu dengan kecendrungan *Locus of Control* Internal memiliki keyakinan bahwa keberhasilan berasal dari diri sendiri. Misalnya yakin usaha yang dilakukan dapat berhasil terkait situasi yang sedang dihadapi.

---

[29] Nancy Langton & Sthepen P. Robbins, *Fundamentals of Organizational Behaviour Third Canadian Edition* (Kanada : Pearson Education Canada, 2007), 46

[30] Duane P. Schultz & Sydney Ellen Schultz, *Theoriest of Personality Ed.9th* (USA : Wadsworth, 2009), 432.

[31] H.S. Friedman & M.W. Schustack, *Kepribadian : Teori Klasik dan Riset Modern* (Jakarta : Erlangga, 2009)

2) *Locus of Control* Eksternal

Individu dengan *Locus of Control* eksternal memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan memiliki sedikit dampak bagi keberhasilan/kegagalan yang diterima dan sedikit yang dapat dilakukan untuk mengubahnya. Individu dengan *Locus of Control* eksternal memiliki keyakinan bahwa keberhasilan berasal dari orang lain, takdir dan kesempatan yang menjadi faktor utama yang memberi pengaruh terhadap apa yang dialami, memiliki kontrol yang kurang baik terhadap tindakannya sendiri, cenderung dapat dipengaruhi oleh orang lain, seringkali kurang meyakini bahwa usaha yang dilakukannya dapat membuahkan hasil terkait situasi yang sedang dihadapi.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* memiliki dua karakteristik yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control.*

3) Perilaku *Cyberloafing*

a) Defenisi *Cyberloafing*

Dampak pemakaian internet ditempat kerja selain memberi pengaruh positif juga memberi pengaruh negatif terhadap kinerja para pegawai. *cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja dan dilakukan dengan menggunakan internet milik perusahaan ataupun milik pribadi.[32]

[32] Muhammad Syukri N, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (Information And Communication Technologies) : Studi Kasus Pada Pt Vira Interco Jakarta," *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah, 2017), 10

Cyberloafing adalah salah satu perilaku perilaku menyimpang yang masuk dalam kategori deviasi produksi.[33] *Cyberloafing* yang berarti tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka dan peralatan teknologi informasi untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama waktu kerja, muncul sebagai masalah yang semakin penting yang perlu dikelola dalam organisasi.[34]

Cyberloafing adalah tindakan pegawai yang mengakses internet perusahaan selama jam kerja untuk menjelajah situs *web* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi dan untuk memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) *e-mail* milik pribadi sebagai penyalahgunaan internet.[35]

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* adalah perilaku seorang karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk mengakses internet menjelajahi situs *web* yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

---

[33] Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, et.al, "Effect Of Role Conflict And Role Overload To Burnout And Its Impact On Cyberloafing (Study On Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)," *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 26, No. 2, Tahun 2017, 91. (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi9iKfok4bfAhWKbisKHVnyAp4QFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fejournal.undip.ac.id%2Findex.php%2Fjbs%2Farticle%2Fdownload%2F16645%2F12419&usg=AOvVaw3ShTbgRURMnS5kOz6VwTd) Diakses 04 November 2018.

[34]Derya Ergun Ozler & Gulcin Polat, "CyberloafIng Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts," *International Journal Of Ebusiness And Egovernment Studies,* Vol. 4 No. 2, Tahun 2012, 1. (http://www.sobiad.org/ejournals/journal_ijebeg/arhieves/2012_2/derya_ergun.pdf) Diakses 04 Novemeber 2018.

[35] Vivien K. Lim, The IT Way, 677

b) Jenis-Jenis *Cyberloafing*

Adapun jenis – jenis *cyberloafing* yaitu :

1) *Minor Cyberloafing*, merupakan meliputi penggunaan email dan internet pada saat jam kerja. Contohnya mengirim dan menerima pesan pribadi atau mengakses situs berita, keuangan, dan olahraga. Karyawan yang melakukan *minor cyberloafing* umumnya tidak mempercayai apa yang mereka lakukan adalah perilaku yang menyimpang.
2) *Serious Cyberloafing*, merupakan merupakan bentuk *cyberloafing* lain yang terdiri dari bentuk-bentuk *cyberloafing* yang lebih serius. Perilaku ini berbahaya dan berpotensi melakukan hal-hal yang tidak baik seperi mengunjungi situ judi *online*, mengunduh lagu, mengakses situs-situs dewasa. Jenis *cyberloafing* ini berdampak yang serius bagi organisasi.[36]

Sedangkan Li & Chung, membagi *cyberloafing* menjadi empat jenis yaitu :

1) Aktivitas sosial yaitu menggunakan internet untuk melakukan komunikasi dengan teman. Aktivitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri (facebook, twitter, dll) atau berbagi informasi via blog (blogger).
2) Aktivitas informasi yaitu menggunakan internet internet untuk memperoleh informasi. Aktivitas biasanya untuk mencari informasi seperti situs berita.
3) Aktivitas kenikmatan yaitu menggunakan internet untuk menghibur. Aktivitas kesenangan ini biasanya bermain *game online* atau mengunduh lagu (*youtube*) atau software yang bertujuan untuk kesenangan.

[36] C. A. Henle, The Interaction of Work , 383-400

4) Aktivitas emosi virtual yaitu menggunakan internet ke hal-hal yang tidak lazim seperti berjudi *online*, berkencan *online* serta berbelanja *online*..[37]

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* dikategorikan dalam dua jenis yaitu *minor cyberloafing* & *serious cyberloafing*.

c) Aktivitas-Aktivitas *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* menjadi dua kelompok utama yaitu aktivitas *browsing* dan *emailing.* Kegiatan yang termasuk dalam aktivitas *browsing* adalah penggunaan internet perusahaan untuk mengakses hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Sementara itu aktivitas *e-mailing* merupakan kegiatan mengirim, menerima, dan memeriksa *e-mail* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.[38]

Aspek-aspek perilaku *cyberloafing* menurut Lim yaitu :

1) Aktivitas *browsing*

Aktivitas *browsing* merupakan aktivitas karyawan mengakses berbagai situs *web* yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Adapun situs *web* yang diakses antara lain situs yang berkaitan dengan investasi, olahraga, dan hiburan.

---

[37] S. Li & T. Chung, "Internet Function and Internet Addictive Behavior," *Computers in Human Behaviour*, Vol.22, Tahun 2006, 1067-1071

[38] Vivien K.G. Lim & Teo Thompson S.H, "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study," *Information and Management*, Vol.42, Tahun 2005, 1081–1093.

2) Aktivitas *emailing*

Aktivitas *emailing* adalah aktivitas karyawan yang menerima, mengirim serta memeriksa *e-mail* pribadi disaat jam kerja.[39]

Adapun aktivitas *cyberloafing* menurut Lim dan Chen yaitu :

1) *Browsing Activities*

Browsing activities merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan dalam menggunakan internet untuk *browsing* di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya yang terdiri dari mengunjungi situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, mengakses situs berita, memeriksa, menerima serta mengirim pesan instan/elektronik, mengakses situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengakses situs yang berkaitan dengan olahraga, mengunjungi situs belanja *online*, mengakses situs lowongan pekerjaan dan bermain *game online*.

2) *Emailing Activities*

Emailing activities merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan menggunakan *email* di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaannyayang terdiri dari menerima, mengecek dan mengirim *email*.[40]

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aktivitas-aktivita *cyberloafing* terdiri dari dua aktivitas yaitu *browsing activities* dan *emailing activities*.

d) Faktor – Faktor Penyebab *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat, ada empat faktor penyebab *cyberloafing* yaitu :

[39] Vivien K. G. Lim, The IT Way, 675-694.
[40] Vivien. K. G, Cyberloafing at, 343-353.

1) Faktor Individual, merupakan salah satu yang menimbulkan adanya perilaku *cyberloafing*. Faktor individual meliputi :

a) Persepsi dan Sikap

Seseorang dengan pemahaman dan sikap yang positif terhadap komputer cenderung memakai komputer untuk kepentingan pribadi dan ada hubungan positif antara sikap yang mendukung *cyberloafing* dan perilaku *cyberloafing*.[41] Karyawan yang mempersepsikan penggunaan internet mendatangkan keuntungan bagi kinerjanya secara totalitas lebih cenderung berperan dalam *cyberloafing* dibanding karyawan yang lain.[42]

b) Kepribadian

Perilaku pemakai nternet menggambarkan berbagai motif psikologis.[43] Ciri-ciri individu seperti rasa malu, merasa sendiri, terasing, pengendalian diri, martabat,*locus of control* dapat mempengaruhi pola pemakaian internet. Seseorang yang berorientasi eksternal atau memiliki keyakinan bahwa orang lain mempunyai pengendalian terhadap dirinya ditemukan kurang sanggup dalam mengendalikan dirinya dalam memakai internet.[44]

---

[41] Benjamin Liberman,et.al., "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing," *Computers Human Behaviour*, Vol. 27, Tahun 2011, 2192 (http://iscience.deusto.es/wp-content/uploads/2011/09/Liberman-Seidman-McKenna-Buffardi 2011-Computers-in-Human-Behavior.pdf) Diakses 04 November 2018.

[42] Jesisica Vitak, et.al., "Personal Internet Use at Work : Understanding Cyberlacking," *Computers Human Behaviour,* Vol. 27, Tahun 2011, 1751 (https://www.academia.edu/507880/Personal_Internet_use_at_work_Understanding_cyberslacking) Diakses 04 November 2018.

[43] Johhson G.M & A. Culpa, "Dimensions of Online Behaviour : Toward a User Typology," *Cyberpsychology and behavior,* Vol. 10, No. 6, Tahun 2007, 773 (https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-3656-8_13) Diakses 04 Novemebr 2018.

[44] Katherine Chak & Leung Louis, "Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction an Internet Use," *Cyberpsychology and Behaviour,* Vol. 7 , No. 5, Tahun2004, 559 (https://m.recoveryonpurpose.com/upload/Shyness,%20Internet%20Use%20and%20Personality.pdf) Diakses 04 November 2018

c) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada urutan situasi-perilaku yang sedang atau sudah terjadi secara impulsif tanpa disadari dan timbul tanpa ada instruksi diri untuk merespon isyarat tertentu dari lingkungan.[45] keterkaitan antara kebiasaan media dan *cyberloafing* mempunyai peran yang signifikan dalam memperhitungkan perilaku tersebut. Tingginya adiksi terhadap internet dapat menimbulkan penyimpangan penggunaan internet.[46]

d) Faktor Demografis

Situasi pekerjaan, pemahaman independensi dalam organisasi, tahap pendapatan, dan gender merupakan prediktor *cyberloafing* yang relevan.[47]

e) Keinginan untuk Terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Personal

Pemahaman seseorang tentang larangan etis pada *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan dari perilaku dan berhubungan positif dengan niat seseorang untuk ikut serta dalam penyimpangan. Selain itu, adanya keyakinan dogmatis pribadi individu (yaitu, bahwa *cyberloafing* adalah salah secara moral) dalam menekan niat untuk ikut serta dalam *cyberloafing*.[48]

---

[45] Irene M. Y. Woon & Pee Loo Geok, "Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace" *Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS,* Th. 2004, 80 (https://pdfs.semanticscholar.org/32de/19db243ecfa85f7ecea1977f64ce5c4347e5.pdf) Diakses 04 Novemebr 2018.

[46] Jengchung V Chen, et.al., "An Empirical Evaluation of Key Factors Contributing to Internet Abuse in the Workplace," *Industrial Management and Data Systems*, Vol.108, No.1, Tahun 2008,87 (https://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Chen_Charlie_2008_empirical_evaluation_Of_key_factors.pdf) Diakses 04 November 2018.

[47] R. Kelly Garret & James N. Danziger, "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work," *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol.13, Tahun 2008, 937 (https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x) Diakses 04 November 2018.

[48] Jesisica Vitak, Personal Internet Use, 1758

2) Faktor Organisasi, ada faktor organisasi tertentu yang mempengaruhi kecenderungan karyawan berperilaku *cyberloafing*. Faktor organisasi sendiri meliputi :

a) Pembatasan Penggunaan Internet

Perusahaan dapat mengendalikan karyawannya dalam menggunakan komputer kerja, baik melalui peraturan,pencegah teknologi, atau keduanya. Hal ini dapat mengurangi peluang pegawai dalam menggunakan internet untuk tujuan pribadi karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan regulasi dirinya.[49]

b) Hasil Yang Diantisipasi

Sikap untuk online selama jam kerja untuk maksud yang bukan pekerjaan akan dibentuk oleh keinginan bahwa sikap tersebut dapat berhasil melayani kebutuhan seseorang perbandingan dengan resistensi atau dampak negatif.[50]

c) Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial untuk pemakaian internet pada saat bekerja tanpa membatasi bagaimana seharusnya hal tersebut dilakukan cenderung meningkatkan pemakaian internet untuk aktivitas bisnis maupun aktivitas pribadi oleh pegawai. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh pegawai yang menganggap bahwa dukungan tersebut mensahkan segala bentuk pemakaian internet termasuk *cyberloafing*.[51]

[49] R. Kelly Garret & James N, Danziger. Disaffection or Expected, 942.
[50] *Ibid.*
[51] *Ibid.*

d) Pandangan Rekan Kerja Tentang Norma *Cyberloafing*

Pegawai melihat pegawai lain yang mempunyai kemampuan menjadi panutan mereka dalam organisasi dan *cyberloafing* dipelajari melalui sikap yang mereka lihat dari rekannya tersebut.[52]

e) Sikap Kerja Pegawai

Cyberloafing merupakan respon emosional terhadap pekerjaan yang menjadi penyebab kekesalan, oleh karena itu perilaku terhadap pekerjaan dapat member pengaruh munculnya *cyberloafing*.[53] Sikap kinerja pegawai terdiri dari bagian yaitu : (1) ketidakadilan, (2) komitmen kerja, dan (3) kepuasan kerja.

f) Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja tertentu dapat menyebabkan perilaku *cyberloafing* menambah kreativitas atau menghilangkan kejenuhan. Di bagian lain, pekerjaan yang produktif cenderung memiliki tuntutan yang lebih bervariasi dan tidak membosankan, sehingga karyawan akan jarang melakukan *cyberslacking*.[54]

3) Faktor Situasional

Perilaku *cyberdeviant* biasanya terjadi ketika individu dapat mengakses internet di tempat kerja karena adanya faktor situasi yang memungkinkan perilaku tersebut.[55] Keadaan fasilitas merupakan sesuatu yang penting, sehingga seseorang yang

---

[52] Benjamin Liberman, Employee Job Attitude, 2197

[53] *Ibid.*

[54] Jesisica Vitak, Personal Internet Use, 1753.

[55] Terrance G. Weatherbee, "Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy," *Human Resource Management Review*, Vol.20, Tahun 2010, 35 (https://www.researchgate.net/publication/247124192_Counterproductive_use_of_technology_at_work_Information_communications_technologies_and_cyberdeviancy) Diakses 04 November 2018.

mempunyai ambisi melakukan suatu tindakan tidak dapat melakukannya disebabkan lingkungannya mustahil untuk melakukan tindakan tersebut. Studi menemukan bahwa ada kaitan positif antara kondisi *cyberloafing* dengan perilaku *cyberloafing* itu sendiri.[56]

4) Pengendalian Tindakan Untuk *Cyberloafing*

Pendekatan pengaturan diri berfokus pada keinginan inheren individu untuk ikuti aturan.[57] Metode umum yang digunakan untuk mengontrol *cyberloafing* dalam organisasi akan terdaftar sebagai berikut: membimbing dan memberitahukan pegawai, mensinkronkan kebijakan pemakaian komputer, membuat sistem kontrol, pembinaan melalui sanksi. Agar upaya pengendalian ini berhasil, maka metode ini harus digunakan bersama.[58]

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab *cyberloafing* adalah terdiri dari empat faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor situasional dan pengendalian tindakan untuk *cyberloafing*.

G. Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Stres merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seseorang dalam menghadapi sebuah kesempatan, hambatan, atau tekanan yang hasilnya dianggap belum pasti tapi penting.[59] Stres kerja pada sebuah organisasi menjadi penyebab

[56] Irene M. Y. Woon & Pee Loo Geok, Behavioral Factors Affecting, 35

[57] Joseph C. Ugrin,e t.al., "Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior and The Impact Of Deterrence Measures," *Review of Business Information Systems*, Vol.12, No.1,Tahun 2008, 75

[58] Derya Ergun , CyberloafIng Phenomenon in Organizations, 11

[59] S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : PT. Macanan Jaya Gemilang, 2007), 793.

yang paling utama diamati sejak mulai timbulnya tekanan untuk efisien dalam pekerjaan. Akibat dari stres kerja itu sendiri membuat seseorang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang luar biasa, meningkatnya tekanan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang.[60]

Orang-orang mempunyai banyak dimensi dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketika dimensi-dimensi ini saling berhubungan , individu harus memtuskan untuk diri mereka sendiri perihal mana yang lebih penting dan bagaimana menyeimbangkannya.[61]

Locus of control didefinisikan sebagai pola pikir seseorang apakah ia mampu mengontrol kejadian yang terjadi pada dirinya sendiri.[62] Seseorang yang meyakini jika dirinya bekerja keras maka dirinya akan berhasil. Seseorang yang juga meyakini bahwa orang yang gagal disebabkan karena kurangnya keahlian atau dukungan. orang-orang yang percaya bahwa dirinya mampu mengontrol kehidupan dirinya dikatakan memiliki *internal locus of control*. Seseorang yang meyakini takdir, kesempatan, keberuntungan atau perilaku orang lain yang menentukan apa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang berpikiran bahwa kekuasaan di luar kendali dirinya menjadi penyebab apa yang terjadi terhadap dirinya dikatakan memiliki *eksternal locus of control.*[63]

---

[60] Junaidi, "Hubungan Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah," *Promotif*, Vol. 4, No. 2, Tahun 2015, 115

[61] Gregory Moorhead, *Perilaku Organisasi*, 193

[62] Wuryaningsih DL &Rini Kuswati, *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan* (Surakarta : Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah,2013), 277.

[63] Gregory Moorhead, *Perilaku Organisasi*, 67

Adanya perilaku *cyberloafing* di dalam pekerjaan timbul karena beberapa faktor yaitu salah satunya penyebabnya adalah stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan seseorang merasakan ketidakjelasan terhadap apa yang dikerjakannya, tidak ada tuntutan yang harus mereka capai. Dapat juga disebabkan karena adanya ketidaksesuaian keinginan berbagai pihak, sehingga pegawai merasa serba salah untuk melakukan sesuatu, pegawai merasakan beban kerja melebihi kapasitas dirinya. Keadaan seperti ini pegawai akan berusaha untuk mengatasi stres kerja yang dialaminya, salah satu caranya dengan melakukan *cyberloafing*. Harapan melakukan *cyberloafing* adalah untuk mengurangi stres yang dialami.[64]

Ketika stres kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yang mengakibatkan penurunan kinerja seseorang, maka *locus of control* sangat diperlukan dalam hal ini. Sebagaimana diketahui *locus of control* merupakan keyakinan seseorang terhadap hal-hal yang mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, apakah peristiwa yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh dirinya sendiri atau kekuatan dari luar dirinya.[65]

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *locus of control* ada pengaruhnya terhadap perilaku *cyberloafing.*

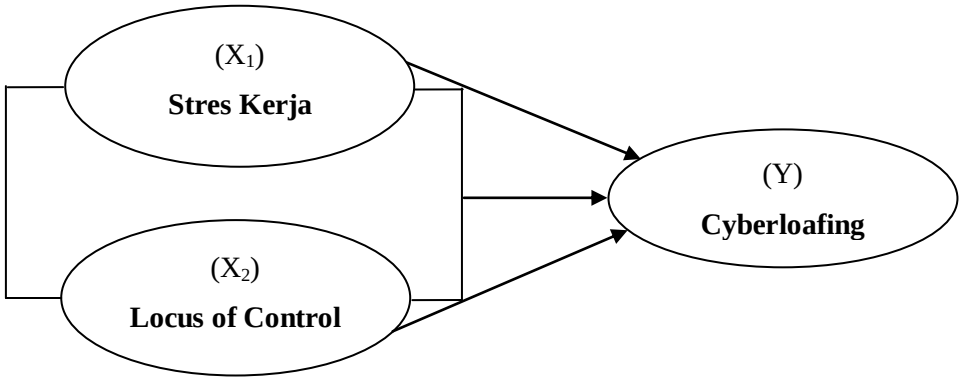
H. Kerangka Kerja Teoritis

Berdasarkan pemaparan teori-teori yang telah dijelaskan, terdapat pengaruh dari stres kerja dan *locus of contol* terhadap perilaku *cyberloafing*. Di

[64] Herdiatai,et.al., "Pengaruh Stressor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing*," *Jurnal Pustaka Kesehantan,* Vol. 3, No. 1, Tahun 2015

[65] Lasti Yossi Hastini, Pengaruh Locus of Contro, 80

dalam penelitian ini untuk mempermudah pengolahan data, maka kerangka berpikir penulis dapat dilihat dari gambar ini :



Gambar 1 : Kerangka Kerja Teoritis

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.[66] Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu :

1. Ha : terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

   Ho : tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Ha : terdapat pengaruh *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

[66] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 63.

Ho : tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

3. Ha : terdapat pengaruh stres kerja dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

   Ho : tidak terdapat pengaruh stres kerja dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

J. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah ketentuan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan menghasilkan pengetahuan, teori, tindakan dan produk tertentu sehingga dapat dipakai untuk mengartikan, mencari dan mengatasi masalah dalam kehidupan manusia.[67]

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan, yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan semua aktivitas, objek, hingga proses yang terjadi pada subjek penelitian.[68] Penelitian kuantitatif merupakan desain penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis

[67] Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (Bandung : Alfabeta, 2014), 22.

[68] Sulistyo Basuki, *Metode Penelitian* (Jakarta : Wedatama Widya Sastra dengan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2006), 110.

data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditentukan.[69]

2) Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditelaah dan kemudian diambil kesimpulannya.[70] Populasi dari penelitian ini saya batasi hanya pada pegawai yang masuk dalam struktur organisasi UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta yang berjumlah 72 orang.[71]

b) Sampel

Sampel merupakan suatu metode pengambilan data dari mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan digunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang diiginkan dari suatu populasi.[72] Sampel adalah bagian jumlah dan keunikan yang dipunyai oleh populasi tersebut.[73]

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan seluruh anggota populasi sebanyak 72 orang. Adapun teknik dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan cara

---

[69] Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun,* 23

[70] *Ibid.*

[71] UNS Library (https://library.uns.ac.id/organizational-structure/#tab-id-2) Diakses 01 November 2018.

[72] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2013), 30

[73] Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun,* 63

menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel.[74]

3) Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu simbol atau karakter atau nilai dari orang, obyek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami dan selanjutnya diambil kesimpulannya.[75]

Pada penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu :

(1) Variabel bebas (*Independent Variable*), variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus,predictor, antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).[76] Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah stres kerja yang diberi simbol variabel X_1 dan *locus of control* yang diberi simbol variabel X_2.

(2) Variabel terikat (*Dependent Variable*), variabel ini sering disebut sebagai output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.[77] Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah perilaku *cyberloafing* yang diberi simbol Variabel Y.

---

[74] Sugiyono, *Metode Penelitian,* 85
[75] *Ibid.*
[76] *Ibid.*
[77] *Ibid.*

4) Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan menilai fenomena alam maupun sosial yang terjadi.[78]

Pada penelitian ini terdapat tiga instrument yaitu :

a) Instrumen untuk mengukur stres kerja menggunakan teori Moorhead.
b) Instrumen untuk mengukur *locus of control* menggunakan teori Friedman dan Schustack.
c) Instrumen untuk mengukur perilaku *cyberloafing* menggunakan teori Henle dan Blanchard.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
Stress Kerja	Stressor Organisasi	1) Tuntutan Tugas	1,2,3	10
		2) Tuntutan Fisik	4,5	
		3) Tuntutan Peran	6,7	
		4) Tuntutan Antarpersonal	8,9,10	
	Stessor Kehidupan	1) Perubahan Kehidupan	11,12	4
		2) Trauma Kehidupan	13,14	
Locus of Control	*Locus of Control* Internal	1) Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Diri Sendiri	15,16,17	3
	Locus of Control Eksternal	2) Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Takdir, Orang Lain dan Kesempatan	18,19,20	3
Cyberloafing	*Minor*	1) Penggunaan	21,22,23,24,	6

[78] *Ibid.*

	Cyberloafing	Internet untuk aktivitas komunikasi dan mendapatkan informasi	25,26	
	Serious Cyberloafing	2) Penggunaan Internet untuk aktivitas hiburan dan kesenganan	27,28,29	3
Jumlah				**29**

Tabel 1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

5) Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan ketentuan yang dipakai sebagai rujukan untuk membatasi lebar skala interval yang terdapat dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. [79] Skala pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengarahkan sikap, pendapat, dan pemahaman, seseorang atau sekelompok orang tentang gejala sosial. Pada penelitian, gejala sosial ini ditentukan secara khusus oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.[80]

Pada penelitian ini menggunakan menggunakan skala Likert dengan model skala empat karena untuk menghindari adanya bias. Pilihan respon skala empat dapat mengungkapkan perbedaan sikap responden yang lebih maksimal, dan melalui skala empat ini tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk

[79] *Ibid.*
[80] *Ibid.*

bersikap netral, sehingga mengharuskan responden untuk menentukan sikap terhadap gejala sosial yang dinyatakan dalam instrumen tersebut.[81]

Variabel Stress Kerja menggunakan alternatif jawaban pilihan jawaban sebagai berikut : (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, (4) Sangat Setuju.

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	4
2	Tidak Setuju	TS	3
3	Setuju	TS	2
4	Sangat Setuju	STS	1

Tabel 2 : Nilai Jawaban Setiap Item Untuk Variabel Stress Kerja

Variabel *Locus of Control* menggunakan alternatif jawaban pilihan jawaban sebagai berikut : (1) Sangat Setuju, (2) Setuju, (3) Tidak Setuju, (4) Sangat Tidak Setuju.

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3 : Nilai Jawaban Setiap Item Untuk Variabel *Locus of Control*

Variabel *cyberloafing* menggunakan alternatif jawaban pilihan jawaban sebagai berikut : (1) Tidak Pernah, (2) Jarang, (3) Sering, (4) Sangat Sering.

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Sering	SS	4
2	Sering	SR	3
3	Jarang	JR	2
4	Tidak Pernah	TP	1

Tabel 4: Nilai Jawaban Setiap Item Untuk Variabel *Cyberloafing*

[81] S. Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012)

6) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data.[82] Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

(1) Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian.[83] Peneliti melakukan peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data dan informasi tentang objek penelitian yang bertujuan agar peneliti memperoleh representasi menyeluruh dan mempelajari semua masalah yang muncul.

(2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[84] Peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang berisi daftar pernyataan kepada responden dengan harapan agar responden memberikan umpan balik atas daftar pernyataan tersebut.

(3) Dokumentasi, yaitu catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya bersejarah dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain.[85] Peneliti mengumpulkan data yang sudah disediakan dalam bentuk catatan dokumen yang berbentuk tulisan yang

---

[82] Sugiyono, *Metode Penelitian,* 224
[83] Riduwan, *Metode Riset* (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), 104.
[84] Sugiyono, *Metode Penelitian,* 142
[85] *Ibid.*

didapatkan dari bagian Tata Usaha UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret.

7) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Validitas adalah patokan untuk membuktikan tingkat kevalidan sebuah instrumen. Instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang tidak valid berarti mempunyai validitas yang rendah.[86] Instrument pada penelitian ini akan dicobakan pada sampel dari populasi diambil sebanyak 30 orang dari pegawai perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Untuk mengetahui valid atau tidak, maka instrumen tersebut diharuskan melakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* yaitu :[87]

$$rxy = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi skor butir X dengan skor Y

n = Jumlah responden yang uji

$\sum X$ = Jumlah skor butir (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor butir kuadrat (Y)

---

[86] *Ibid.*

[87] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta,2013), 213.

Untuk menentukan signifikan valid tidaknya sebuah instrumen dengan cara membandingkan nilai perhitungan koefisien korelasi r_{xy} dengan nilai r_{tabel}. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen yang di uji tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap fenomena yang sama dengan memakai pengukur yang sama pula.[88] Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama member kepuasan perhatian pada kejadian konsistensi, sedangkan yang kedua lebih menaruh perhatian pada masalah ketepatan. Dengan demikian, reliabilitas meliputi dua hal utama, yaitu : konsistensi ukuran dan konsistensi internal ukuran.[89] Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka realibel.[90] Instrument yang baik tidak akan bersifat memihak, membimbing responden untuk menentukan jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang memiliki reliabilitas yang tinggi cenderung menghasilkan data yang sama terhadap suatu variabel beserta elemen-elemennya jika kembali diulang pada waktu yang berbeda pada kelompok/individu yang sama.[91]

---

[88] Syofian Siregar, *Metode Penelitian*,55

[89] Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaiamana Meneliti & Menulis Tesis Ed. 3* (Jakarta : Erlangga,2009), 175.

[90] V. Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian* (Yogyakarta : Graha Ilmu,2012), 177

[91] Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta : Gadja Mada University Press, 1995), 190.

Arikunto juga menyatakan rumus *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk pengujian reliabilitas yaitu :[92]

$$r_i = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right)$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Total varians

Apabila nilai Crobach Alpa lebih kecil dari 0,6 maka termasuk ke dalam tingkat yang realibilitasnya kurang baik. Nilai di atas 0,7 sampai 0,8 dalam tingkat reliabilitas dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 tingkat reliabilitasnya baik.[93]

8) Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Analisis data pertama yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *mean. Mean* merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasari dari nilai kelompok tersebut. Rumus *mean* dipakai dalam menjawab rumusan masalah nomor 1,2,3,4,5,6. Rumusan masalah itu adalah (1) seberapa besar stres kerja pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?, (2) seberapa besar *locus of control* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?, (3) seberapa besar perilaku

[92] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 193.

[93] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2009), 46

cyberloafing pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?, (4) seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?, (5) seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta??, (6) seberapa besar pengaruh stress kerja dan *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta?.

Rumus *mean* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :[94]

$$Me = \frac{\sum xi}{N}$$

Keterangan :

Me = Mean atau rata-rata

$\sum xi$ = Jumlah nilai x ke I sampai ke n

N = Jumlah individu

Setelah melakukan analisis menggunakan *mean*, langkah selanjutnya menghitung rata-rata skor total setiap variabel dari setiap seluruh butir pernyataan menggunakan teknik analsis *Grand Mean*.

Adapun rumus *Grand Mean* adalah sebagai berikut :

$$\text{Grand Mean} = X = \frac{Total\ rata-rata\ hitung}{Jumla\ h\ pernyataan}$$

[94] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2008), 206.

Setelah nilai rata-rata akhir dihitung, maka untuk interprestasi jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :[95]

$$\text{Lebar Skala} = \frac{Skor\ maksimum\ -skor\ minimum}{Alternatif\ \ jawaban}$$

Sehingga, perhitungan lebar skala yaitu :

$LS = \frac{4-1}{4}$

LS = 3/4 = 0,75

Dengan demikian diketahui lebar skala pada penelitian ini adalah 0,75. Dengan lebar skala 0,75 kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

No.	Interval	Kriteria
1	1,00 – 1,75	Sangat Rendah
2	1,75 – 2,50	Rendah
3	2,50 – 3,25	Tinggi
4	3,25– 4,00	Sangat Tinggi

Tabel 5 : Tafsiran Nilai Rata-Rata
Sumber : Husein Umar, 2011

b) Uji Regresi Antar Variabel

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diujikan meliputi variabel independen stres kerja (X_1), *locus of control* (X_2), dan perilaku *cyberloafing* (Y). Berdasarkan hal tersebut, uji regresi penelitian dilakukan melalui uji regresi linear sederhana dan uji linear berganda yang dijabarkan sebagai berikut :

[95] Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11* (Jakarta : Raja Grafindo Persada), 130.

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan pengukuran pengaruh yang melibatkan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi ini dapat menjadi acuan unuk menghitung seberapa besar perubahan terhadap variabel terikat (*dependent*) akibat pengaruh variabel bebas (*independentI*).[96]

Persamaan rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = subyek/nilai dalam variabel dependent yang diperidiksikan

α = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent

Apabila b angka arah atau koefisien regresi, maka yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan. X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Secara statistik penggunaan terhadap nilai konstanta digunakan jika satuan variabel X dan Y tidak sama. Sebaliknya, jika variabel X dan Y linear sederhana atau liner ganda, maka memiliki satuan yang sama sehingga nilai konstanta dihilangkan dengan asumsi setiap perubahan dari variabel Y akan proposional dengan perubahan nilai variabel X.[97]

---

[96] Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan : Teori dan Praktik Statistik Dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Yogyakarta : Kaukaba Dipantara,2016)

[97] Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (Yogyakarta : CAPS, 2011)

2) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan teknik statistik untuk mengivestasi dan membentuk konsep tentang hubungan antar variabel.[98] Data yang sudah terkumpul selanjutnya di analisis menggunakan rumus analisis regresi berganda. Adapun langkah yang dapat digunakan dalam analisis regresi berganda adalah :[99]

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X_1 = Variabel Independen 1

X_2 = Variabel Independen 2

α = Nilai Y jika X = 0 (konstanta)

b = Koefisien Linear Berganda

9) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan uji t. adapun rumus untuk uji t adalah sebagai berikut :[100]

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil hitung

---

[98] Ferdiansyah Ritonga,& Ivan Aries Setiawan, *Analisis Jalur (Path Analysis)dengan Menggunakan Program AMOS* (Jakarta : Graha Ilmu,2011), 33

[99] Sugiyono, *Metode Penelitian,* 253

[100] Sugiyono, *Metode Penelitia,* 187

n = Jumlah responden

1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas < tingkat signifikansi (Sig < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas > tingkat signifikansi (Sig > 0,05) maka Ha ditolak dan Ho diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y seacra simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t). Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_o) atau hipotesis alternatif (H_1) tersebut ditolak atau diterima, dengan kriteria :

a. H_o diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig>0,05
b. H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig<0,05

Jika terjadi penerimaan $H_{o,}$ maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multiple yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

10) Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Selanjutkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan Koefisien Determinasi (Adjusted

R^2). *R square* dipilih karena variabel dalam penelitian ini lebih dari 2. Koefisien determinasi *Rsquare* memiliki range nilai 0 dan 1 (0> *Rsquare*<1). Semakin tinggi nilai adjusted R^2 maka semakin besar pengaruh terhadap variabel dependen.

11) Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel pada penelitian ini yang meliputi ada tidaknya hubungan variabel stres kerja (X_1) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) dan *locus of control* (X_2) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y). interpretasi koefisien korelasi nilai *r* penentu besar kecilnya sumbangan variabel terhadap Y dapat dirumuskan koefisien determinan sebagai berikut:[101]

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Besarnya koefisien penentu (diterminan)

r = Koefisien korelasi.

Jika *r* = -1 artinya korelasi negative sempurna, jika *r* = 0 artinya tidak ada korelasi, dan jika *r* = 1 korelasi sempurna positif.[102]

12) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikulinearitas,autokorelasi dan heteroskedastis dalam model regresi.[103] Uji

[101] Riduwan, *Dasar-Dasar,* 228.
[102] *Ibid.*
[103] Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17* (Yogyakarta : Andi, 2009), 151.

asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas,heteroskedastisitas,autokorelasi, dan linearitas.

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai kenormalan distribusi data pada sebuah variabel. Untuk mengetahui kenormalan distribusi data dapat menggunakan grafik distribusi. Data yang terdistribusi normal akan mengikuti pola normal di mana bentuk grafiknya mengikuti bentuk lonceng.[104]

b) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas menyatakan untuk memastikan bahwa variabel independen harus terbebas dari segala multikolineritas di mana gejala korelasi antar variabel independen yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen.[105] Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut nilai korelasi antar variabel independen tersebut tidak sama dengan nol. Gejala multikolineritas bisa dilihat melalui cuutof yang meliputi nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP). Gejala ini ditemukan apabila nilai tolerance $\leq 0{,}01$ atau sama dengan VIF$\geq$10.[106]

c) Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa nilai dari variabel

[104] Purbayu Budi Santosa dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel &SPSS* (Yogyakarta : Andi, 2005), 231.
[105] *Ibid.*
[106] *Ibid.*

dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala ini dapat menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW table (dL & dU). Aturan pengujiannya adalah :[107]

$d < d_L$: terjadi masalah autokorelasi positif yang perlu perbaikan.

$d_L < d < d_U$: ada maslah autokorelasi positif, tetapi lemah di mana perbaikan akan lebih baik

$d_U < d < 4-d_U$: tidak ada masalah autokorelasi

$4-d_U < d < 4-d_L$: masalah autokorelasi lemah, di mana dengan perbaikan akan lebih baik

$4-d_L < d$: masalah autokorelasi serius

d) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ada beberapa cara melakukan uji heterokedastisitas yaitu dengan uji plot, uji park, uji gletser, dan uji *white*.[108]

e) Uji Linearitas

Uji linearitas menyatakan bahwa setiap persamaan regresi linear, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linear.[109] Jika nilai sig

[107] *Ibid.*
[108] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis,*139
[109] *Ibid.*

>0,05 maka hubungan variabel penjelas dan variabel yang dijelaskan adalah linear.[110]

13) Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk dapat menjelaskan rangkaian pembahasan yang tertulis secara sistematik. Pada penulisan thesis ini disusun dengan urutannya yaitu :

1) Bab I Pendahuluan

Pada bab I ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

2) Bab II Gambaran Umum

Pada bab II ini berisi gambaran umum tempat penelitian, yaitu profil tempat penelitian.

3) Bab III Hasil dan Pembahasan

Pada bab III ini berisi hasil yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan, mulai dari data yang diperoleh, proses analisis datanya, dan pembahasan.

4) Bab IV Penutup

Pada bab IV ini berisi kesimpulan dari analisis data yang telah dilakukan dan saran yang direkomendasikan berdasarkan dari hasil penelitian tersebut.

---

[110] Sugiarto, *Statistika Ekonomi & Bisnis* (Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2014), 518

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan :

1. Stres kerja pada pegawai UPT Perpustakaan Sebelas Maret Surakarta jika dilihat dari hasil analisis deskriptif secara keseluruhan menunjukkan total nilai rata-rata akhir yaitu 3,37 pada skala $3,25 < X \leq 4,00$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Stres kerja yang paling tinggi adalah stressor organisasi dengan nilai rata-rata akhir yaitu 3,46. Sedangkan stres kerja yang paling rendah adalah stressor kehidupan dengan nilai rata-rata akhir yaitu 3,29.
2. *Locus of Control* pada pegawai UPT Perpustakaan Sebelas Maret Surakarta jika dilihat dari hasil analsis deskriptif secara keseluruhan menunjukkan total nilai rata-rata akhir yaitu 3,46 pada skala $3,25 < X \leq 4,00$ yang termasuk dalam kategori sangat baik. *Locus of Control* yang paling tinggi adalah *Locus of Control* internal dengan nilai rata-rata akhir yaitu 3,60. Sedangkan *Locus of Control* yang paling rendah adalah *Locus of Control* eksternal dengan nilai rata-rata akhir yaitu 3,33.
3. Perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Sebelas Maret Surakarta jika dilihat dari hasil analsis deskriptif secara keseluruhan menunjukkan total nilai rata-rata akhir yaitu 2,96 pada skala $2,50 < X \leq 3,25$ yang termasuk dalam kategori tinggi. Perilaku *cyberloafing* yang paling

tinggi adalah *minor cyberloafing* dengan nilai rata-rata akhir yaitu 3,25. Sedangkan *serious cyberloafing* yang paling rendah adalah *Locus of Control* eksternal dengan nilai rata-rata akhir yaitu 2,68.

4. Ada pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan persamaan regresi $Y= 7,102 + 0,428X_1$, dengan nilai koefisien sebesar 0,500 dimana stres kerja memberikan pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 50%. Hal ini dapat diartikan bahwa 50% perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar stres kerja yang tidak diteliti.
5. Ada pengaruh *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan persamaan regresi Y = 1,078 + 1,276X2, dengan nilai koefisien sebesar 0,596, dimana *locus of control* memberikan pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 59,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa 40,4% perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar *locus of control* yang tidak diteliti.
6. Ada pengaruh stres kerja dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan persamaan regresi Y = -2,292 + 0,234X1 + 0,899X2, 0,693, dimana variabel stres kerja dan *locus of control* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 69,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa 30,7% perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar stres kerja dan *locus of control* yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta bahwa variabel stres kerja yang mendapatkan skor tertinggi adalah sub variabel stressor organisasi dimana indikator tuntutan tugas mendominasi stres kerja yang terjadi pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Oleh karena itu UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta sebaiknya menciptakan iklim organisasi yang mendukung, penetapan tujuan yang realistis, serta membuat bimbingan konseling.
2. Berdasarkan hasil penelitian di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta bahwa variabel *locus of control* yang mendapatkan skor tertinggi sub variabel *locus of control* internal dimana indikator keyakinan bahwa keberhasilan berasal dari diri sendiri mendominasi *locus of control* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret. Oleh karena itu UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, sebaiknya dapat mempertahankan *locus of control* para pegawainya. Pegawai dengan *locus of control* yang baik akan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya dengan baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta bahwa variabel perilaku *cyberloafing* yang mendapatkan skor tertinggi adalah *minor cyberloafing* dimana indikator indikator penggunaan internet untuk aktivitas komunikasi dan mendapat informasi yang

mendominasi perilaku *cyberloafing* pada pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Oleh karena itu UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta, sebaiknya membuat aturan dan ketentuan khusus dalam perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pada saat jam kerja. Adanya aturan dan ketentuan khusus tentang perilaku *cyberloafing* dapat membuat para pegawai tahu apa saja batasan-batasan dalam penggunaan internet. Pada dasarnya fasilitas internet di era teknologi informasi dan komunikasi sangat dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta, 2013

Castells, Castells. *The Rise of The Network Society*. Massachutes : Blackwell Publisher Inc, 2000

Friedman, H.S & M.W. Schustack. *Kepribadian ; Teori Klasik dan Riset Modren.* Jakarta : Erlangga, 2009

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2009

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Ed. 2. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta, 2013

Istiana, Purwani. *Layanan Perpustakaan*.Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2014

Kreitner, Robert & Angelo Kinichi. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba, 2005

Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaiamana Meneliti & Menulis Tesis Ed. 3*. Jakarta : Erlangga, 2009

Langton, Nancy & Sthepen P. Robbins. *Fundamentals of Organizational Behaviour Third Canadian Edition*. Kanada : Pearson Education Canada, 2007

Loysk, Bob. *Kendalikan Stres Anda! Cara Mengatasi Stres dan Sukses di Tempat Kerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005

Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Ed. 10. Yogyakarta : Andi, 2006

Machali, Imam. *Statistik Manajemen Pendidikan : Teori dan Praktik Statistik Dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya.* Yogyakarta : Kaukaba Dipantara, 2016

Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat, 2013

Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadja Mada University Press, 1995

Priyanto, Duwi. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi, 2009

Ritonga, Ferdiansyah & Ivan Aries Setiawan. *Analisis Jalur (Path Analysis)dengan Menggunakan Program AMOS*. Jakarta : Graha Ilmu, 2011

Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Macanan Jaya Gemilang, 2007

Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel &SPSS*. Yogyakarta : Andi, 2005

Stoddart, Sarah Renee. The Impact Of Cyberloafing And Mindfulness On Employee Burnout, *Dissertation*. Michigan : Wayne State University, 2016

Schultz, Duane & Sydney Ellen Schultz. *Theoriest of Personality Ed.9th*. USA : Wadsworth, 2009

Simamora, Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen.* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008

Stranks, Jeremy. *Stress at Work : Management and Prevention*. Massachusetts : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005

Sugiarto. *Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang : Universitas Terbuka, 2014

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta, 2008

_____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013

_____. *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung : Alfabeta, 2014

_____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta, 2017

_____. *Organizational Behavior, "An Evidence-Based Approach". 12th edition*. New York : McGraww Hill, 2010

_____. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 9.diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis. Jakarta : Salemba Empat, 2014

Sugihartati. *Perkembangan Masyarakat Informasi dan Teori Sosial Kontemporer*. Jakarta : Prenadameda Group, 2014

Sujarweni, V. Wiratna dan Poly Endrayanto. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012

Sulistyo Basuki. *Metode Penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra dengan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, 2006

Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : CAPS,2011

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Prenadamedia Group, 2013

Syukri N, Muhammad. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (Information And Communication Technologies) : Studi Kasus Pada Pt Vira Interco Jakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah, 2017

Husein, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011

Sumanto, Wasty. *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2006

Widoyoko, S. Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012

II. ARTIKEL

Alfitami, Dita & Ade Rustiana. Pengaruh *Locus of Control* Internal, *Locus of Eksternal*, Manajemen Waktu, dan Kreativitas Mengajar Terhadap Motivasi Berprestasi. *Economic Education Analysis Journal* Vol. 6 No 3 Tahun 2017. (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjxsMevgITfAhVGiHAKHZ90DpIQFjAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id%2Fsju%2Findex.php%2Feeaj%2Farticle%2Fview%2F20342&usg=AOvVaw2mv6Rf5Gkpmc8zfu_ZfCDX) Diakses 03 Desember 2018

Chak, Katherine & Leung Louis. Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction an Internet Use. *Cyberpsychology and Behaviour Vol. 7 No. 5 Tahun 2004.* Hal. 559 (https://m.recoveryonpurpose.com/upload/Shyness,%20Internet%20Use%20and%20Personality.pdf) Diakses 04 November 2018

Chen, Jengchung V, et.al. An Empirical Evaluation of Key Factors Contributing to Internet Abuse in the Workplace. *Industrial Management and Data Systems, Vol.108, No.1, Tahun 2008*. Hal. 87. (https://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Chen_Charlie_2008_empirical_evaluation_Of_key_factors.pdf) Diakses 04 November 2018.

Garret, R. Kelly & James N. Danziger. Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication, Vol.13 Tahun 2008*. Hal. 937. (https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x) Diakses 04 November 2018.

Hardiani, Wenefrida Ardhian Ayu, et.al. Effect Of Role Conflict And Role Overload To Burnout And Its Impact On Cyberloafing (Study On Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Bisnis Strategi Vol. 26 No. 2 Tahun 2017*. Hal. 91. (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi9iKfok4bfAhWKbisKHVnyAp4QFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fejournal.undip.ac.id%2Findex.php%2Fjbs%2Farticle%2Fdownload%2F16645%2F12419&usg=AOvVaw3ShTbgRURMnS5kOz6VwTd) Diakses 04 November 2018.

Hastini, Lasti Yossi,dkk. Pengaruh *Locus Of Control*, Peraturan Tentang Penggunaan Internet, Dan Norma Yang Berlaku Pada Rekan Kerja Serta Pimpinan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Universitas Dharma Andalas. *Menara Ekonomi* Vol. IV No. 1 Tahun 2018

Henle, C. A. & A. L. Blanchard.The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues Vol. 20 Tahun 2008*. Hal. 383-400

Herdiati,dkk. *Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing*. Jember: Jurnal Pustaka Kesehatan, vol. 3 (no. 1)

Johhson G.M & A. Culpa. Dimensions of Online Behaviour : Toward a User Typology. *Cyberpsychology and behavior Vol. 10. No. 6 Tahun 2007*. Hal. 773 (https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-3656-8_13) Diakses 04 Novemebr 2018.

Junaidi. "Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel dan Tabel Distribusi T". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi : Seri Tutorial Analisis Kuantitatif, 2014. https://repository.unja.ac.id/129/ (diakses 15 Maret 2019). Hal. 1

Junaidi. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. *Promotif Vol. 4 No. 2 Tahun 2015*.

Li, S. & T. Chung. Internet Function and Internet Addictive Behavior. *Computers in Human Behaviour Vol.22 Tahun 2006*. Hal.1067-1071.

Liberman, Benjamin,et.al. Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers Human Behaviour Vol. 27 Tahun 2011*. Hal. 2192. (http://iscience.deusto.es/wp-content/uploads/2011/09/Liberman-Seidman-McKenna-Buffardi 2011-Computers-in-Human-Behavior.pdf) Diakses 04 November 2018.

Lim, Vivien K. The IT Way of Loafing On The Job : Cyberloafing, Neutralizing And Organizational Justice. *Journal of Organizational Behaviour, Vol. 23 Tahun 2002*. Hal. 677 (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjqt3pj4bfAhUEfX0KHYfuA6gQFjABegQICBAB&url=https%3A%2F%2Fonlinelibrary.wiley.com%2Fdoi%2Fabs%2F10.1002%2Fjob.161&usg=AOvVaw0hsXxHj4S4hiZ7MwfiQi_Q) Diakses 04 November 2018.

Lim, Vivien K.G. & Teo Thompson S.H. Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study. *Information and Management, Vol.42 Tahun 2005*. Hal. 1081–1093.

Lim, Vivien. K. G. & Don J.Q. Chen. Cyberloafing at The Workplace : Gain or Drain on Work?. *Behaviour & Information Technology Vol. 31 No. 4 Tahun 2009*. Hal. 343-353.

Ozler, Derya Ergun & Gulcin Polat. CyberloafIng Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal Of Ebusiness And Egovernment Studies Vol. 4 No. 2 Tahun 2012*. Hal. 1. (http://www.sobiad.org/ejournals/journal_ijebeg/arhieves/2012_2/derya_ergun.pdf) Diakses 04 Novemeber 2018.

Riandy. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service di Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis Vol. 4 No. 4 Tahun 2016*. Hal. 1060. (http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-

content/uploads/2016/11/Jurnal%20Riandy%20(11-23-16-06-25-29).pdf) Diakses 02 Desember 2018).

Ugrin, Joseph C.,e t.al. Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior and The Impact Of Deterrence Measures. *Review of Business Information Systems Vol.12, No.1 Tahun 2008.*

Vitak, Jesisica, et.al. Personal Internet Use at Work : Understanding Cyberlacking. *Computers Human Behaviour Vol. 27 Tahun 2011*. Hal. 1751. (https://www.academia.edu/507880/Personal_Internet_use_at_work_Understanding_cyberslacking) Diakses 04 November 2018.

Weatherbee, Terrance G.. Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy. *Human Resource Management Review, Vol.20 Tahun 2010*. Hal. 35. (https://www.researchgate.net/publication/247124192_Counterproductive_use_of_technology_at_work_Information_communications_technologies_and_cyberdeviancy) Diakses 04 November 2018.

Woon, Irene M. Y. & Pee Loo Geok. Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace. *Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS*, Washington, D.C., December 10-11, 2004. Hal. 80 (https://pdfs.semanticscholar.org/32de/19db243ecfa85f7ecea1977f64ce5c4347e5.pdf) Diakses 04 Novemebr 2018.

Wuryaningsih DL & Rini Kuswati. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan, *Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta*, 2013 (https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25.%20Wuryaningsih%20dan%20Rini.pdf;sequence=1) Diakses 3 Desember 2017.

III. WEBSITE

https://apjii.or.id/survei2017/download/DJ4PCyujLaxn3cGfmhv7kMWFZHg5pb (Diakses 12 Desember 2018)

https://library.uns.ac.id/#tab-id-4, diakses 1 Maret 2019

https://library.uns.ac.id/borrow-books/, diakses 1 Maret 2019

https://library.uns.ac.id/collections/1 Maret 2019

https://library.uns.ac.id/gen-rel/#tab-id-3, diakses 1 Maret 2019

https://library.uns.ac.id/profile/ 1 November 2018

https://library.uns.ac.id/sat-self-access-terminal/, diakses 1 Maret 2019

https://library.uns.ac.id/special-loan/, diakses 1 Maret 2019

LAMPIRAN 1

KUESIONER

"Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta"

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret

di

Surakarta

Dengan hormat,

Saya Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos. mahasiswa Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Program Studi Interdisiplinary Islamic Studies, Pascasarjana, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melaksanakan proses penulisan tesis. Untuk itu saya mohon, kesediaan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini memiliki tujuan untuk kepentingan penelitian dan untuk menyelesaikan tugas akhir. Oleh karena itu, jawaban Bapak/Ibu sangat besar manfaatnya bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini bisa menjadi masukan bagi pimpinan dan pegawai dalam pengembangan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta kedepannya. Besar harapan saya untuk menerima kembali kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dalam waktu satu atau dua hari kedepan. Oleh karena itu, setelah Bapak/Ibu selesai mengisi mohon dikumpulkan kembali di Bagian Tata Usaha (TU) atau lokasi Bapak/Ibu memperoleh kuesioner ini. Apabila ada hal yang kurang dimengerti bisa langsung menghubungi saya 081361993833.

Demikian atas segala perhatian, bantuan dan dukungannya saya sampaikan ucapan terima kasih dengan penghargaan setinggi-tingginya, semoga Tuhan Yang Mahas Esa senantiasa memberikan bantuan setimpal atas budi baik Bapak/Ibu.

Terima Kasih

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Stres Kerja Dan *Locus Of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Perpustakaan UPT Universitas Sebelas Maret Surakarta

PETUNJUK PENGISIAN

1) Pengisian kuisioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semuan pilihan jawaban dan pernyataan Bapak/Ibu akan dirahasiakan oleh peneliti.
2) Pilihan salah satu pernyataan kuisioner dibawah ini dengan kategori jawaban yang tersedia.
3) Berilah tanda centang (√) pada setiap jawaban Bapak/Ibu**.**
4) Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang dilewatkan
5) Terima kasih atas kerjasamanya.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : ☐ LakiLaki ☐ Perempuan
Jabatan : _____
Divisi : _____

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju (SS), 2. Tidak Setuju (S), 3. Setuju (TS), 4. Sangat Tidak Setuju (STS)

STRES KERJA					
A. Stressor Organisasi					
No	**Pernyataan**	**Jawaban**			
		STS	**TS**	**S**	**SS**
1	Tuntutan tugas yang diberikan kepada saya sangat realistis				
2	Saya dapat menyelesaikan tuntutan tugas dengan baik				
3	Saya dapat mengatur dengan baik tuntutan tugas yang diberikan				
4	Ruangan kerja yang nyaman memberikan saya privasi				

5	Saya diberikan fasilitas kerja yang memadai				
6	Saya senang menerima tanggung jawab pekerjaan yang diberikan				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal				
8	Rekan kerja saya saling menghormati diantara sesama pegawai				
9	Atasan saya memberi kebebasan dalam bekerja				
10	Saya menegur rekan kerja yang terlihat mengabaikan tugasnya				
B. **Stressor Kehidupan**					
11	Konflik yang terjadi di dalam keluarga tidak dibawa didalam pekerjaan				
12	Penghasilan yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari				
13	Berbesar hati melihat rekan kerja diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan diluar kantor seperti pelatihan, *workshop*, dan seminar				
14	Menerima dengan lapang dada, melihat teman kerja jabatannya lebih rendah memiliki penghasilan yang lebih besar				

LOCUS 0f CONTROL					
A. *Locus Of Control* Internal					
No	**Pernyataan**	**Jawaban**			
		SS	**S**	**TS**	**STS**
15	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu, agar saya bisa meraih kesuksesan				
16	Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan hasil yang baik				
17	Keputusan yang saya ambil merupakan sepenuhnya tanggung jawab sendiri tanpa melibatkan orang lain				
B. *Locus Of Control* Eksternal					
18	Apa yang telah kita lakukan pada akhirnya akan ditentukan oleh keberuntungan dan kesempatan				
19	Kesuksesan seseorang tidak mungkin terjadi tanpa nasib baik				
20	Saya mengikuti saran yang teman berikan kepada saya, ketika saya menyelesaikan masalah pekerjaan				

Keterangan :

1. Sangat Sering (SS), 2. Sering (SR), 3. Jarang (JR), 4. Tidak Pernah (TP)

PERILAKU *CYBERLOAFING*					
A. *Minor Cyberloafing*					
No	**Pernyataan**	**Jawaban**			
		SS	**SR**	**JR**	**TP**
21	Saya Berkomunikasi lewat pesan instan (Contoh: Line, BBM, WhatsApp, Facebook Messenger, Skype, Wechat, KakaoTalk, Kik) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja				
22	Saya mengecek, mengirim, membalas email pribadi pada saat jam kerja				
23	Saya menyelingi pekerjaan dengan mengunjungi situs berita online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja				
24	Saya menyelingi pekerjaan dengan mengunjungi situs hiburan seperti situs bola, situs infotaimen, blog kecantikan, blog kesehatan, dan lain sebagainya pada saat jam kerja				
25	Saya menyelingi pekerjaan dengan mengakses sosial media (Contoh: Instagram, Path, Facebook, Twitter, Snapchat, Periscope, Seventeen, Pinterest, Blog, Tumblr, Flickr, Ask.Fm) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja				
26	Saya menyelingi pekerjaan saya dengan menonton video melalui youtube pada saat jam kerja				
B. ***Serious Cyberloafing***					
27	Bermain game online pada saat jam kerja				
28	Mengunduh file seperti lagu, video, atau film yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja				
29	Saya mengunjungi dan melakukan *online shooping* pada saat jam kerja				

LAMPIRAN 2

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA
Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: http://pps.uin-suka.ac.id

Nomor : B- 0175 /Un.02/DPPs/TU.00.2/09/2019 Yogyakarta, 29 Januari 2019
Lampiran : -
H a l : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta
Di –
Tempat.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Tesis) Program Magister (S2) bagi mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa berikut:

Nama	: Hilda Syaf'aini Harefa
NIM	: 17200010100
Program	: Magister (S2)
Program Studi	: *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi	: Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Semester	: III (Tiga)
Tahun Akademik	: 2018/2019
Judul Tesis	:

"PENGARUH STRES KERJA DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA"

Di bawah bimbingan dosen:

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

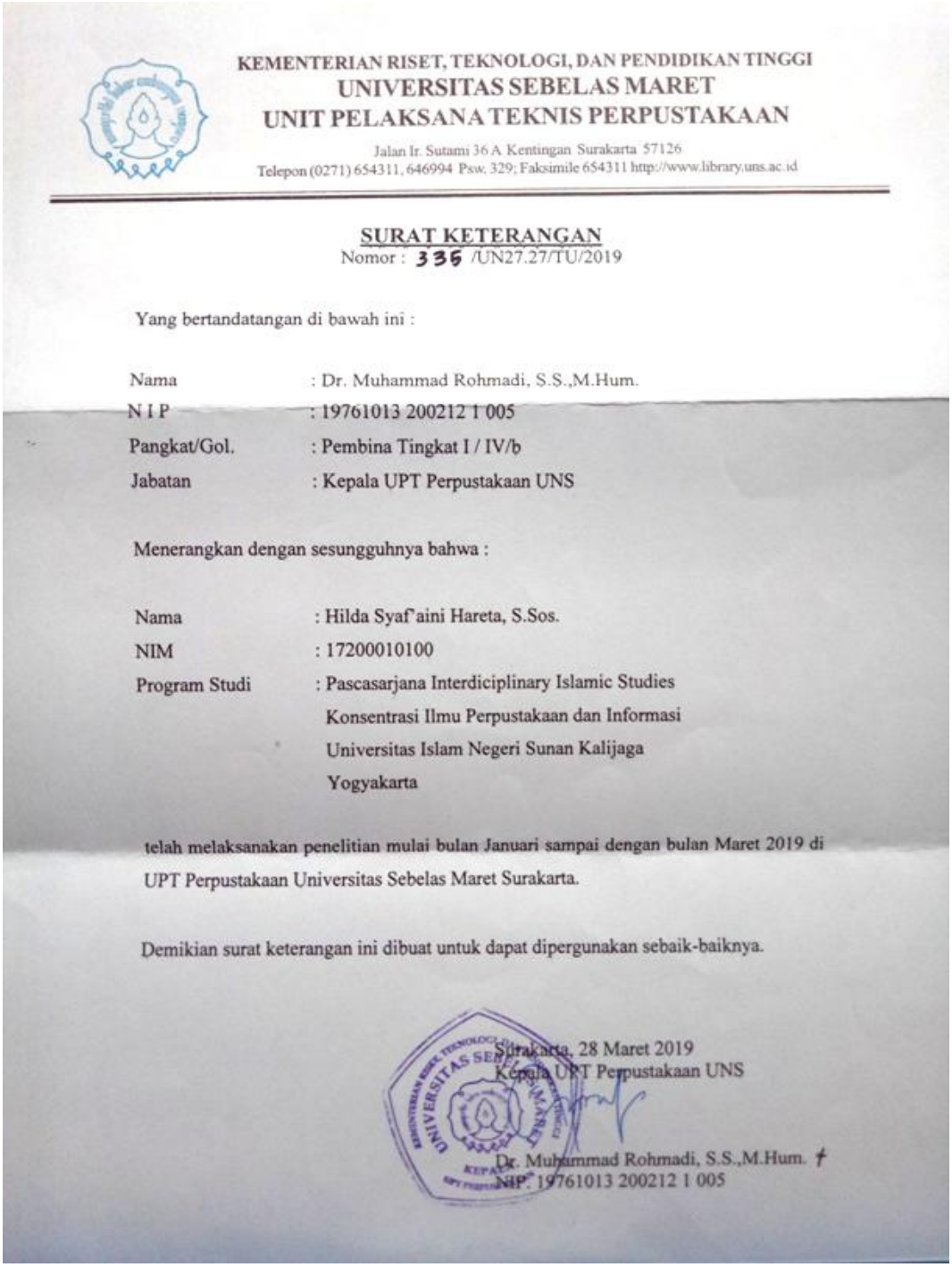
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Direktur,

Noorhaidi

LAMPIRAN 3

SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN

Jalan Ir. Sutami 36 A Kentingan Surakarta 57126
Telepon (0271) 654311, 646994 Psw. 329; Faksimile 654311 http://www.library.uns.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 336 /UN27.27/TU/2019

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Dr. Muhammad Rohmadi, S.S.,M.Hum.
N I P	: 19761013 200212 1 005
Pangkat/Gol.	: Pembina Tingkat I / IV/b
Jabatan	: Kepala UPT Perpustakaan UNS

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Hilda Syaf'aini Hareta, S.Sos.
NIM	: 17200010100
Program Studi	: Pascasarjana Interdiciplinary Islamic Studies Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

telah melaksanakan penelitian mulai bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2019 di UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

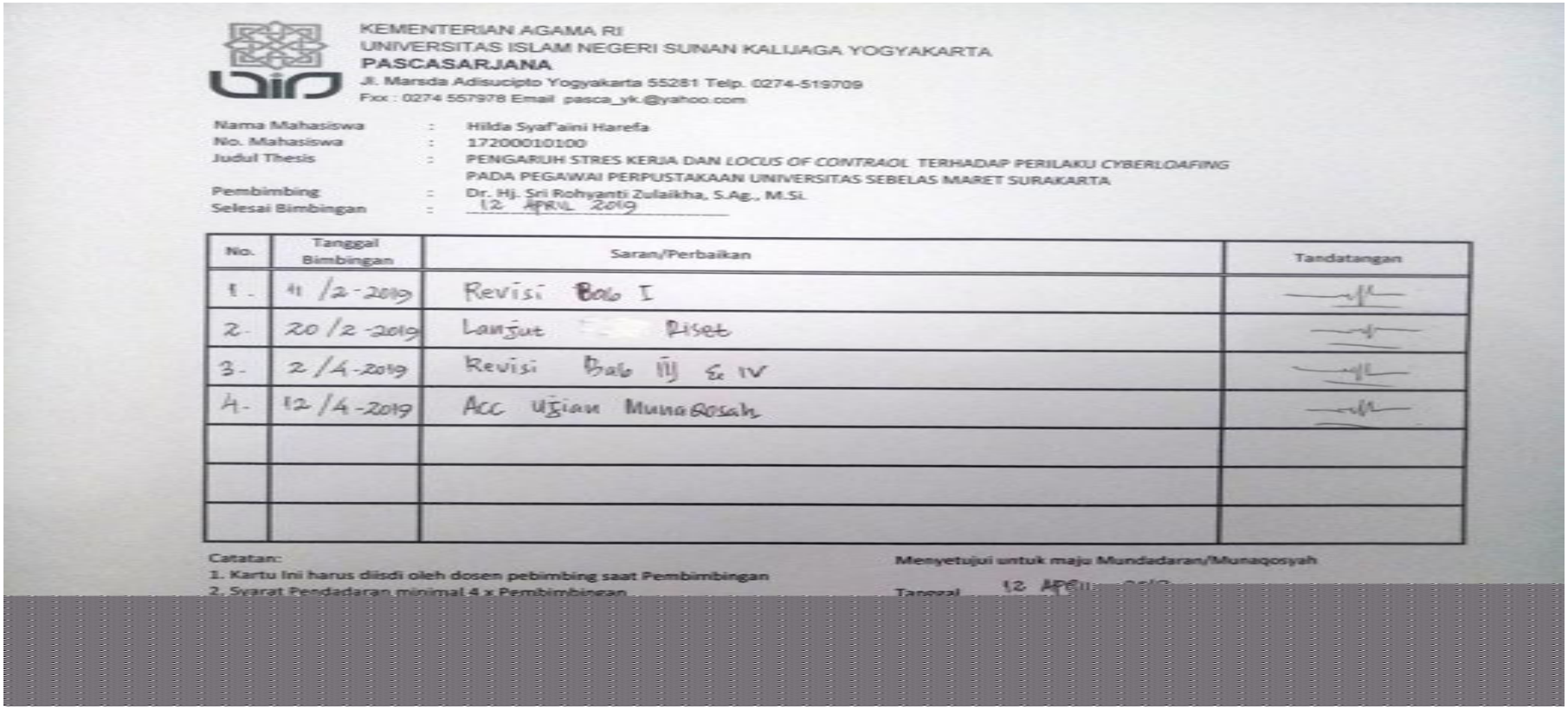
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Surakarta, 28 Maret 2019
Kepala UPT Perpustakaan UNS

Dr. Muhammad Rohmadi, S.S.,M.Hum.
NIP. 19761013 200212 1 005

LAMPIRAN 4

KARTU JADWAL BIMBINGAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp. 0274-519709
Fax : 0274 557978 Email pasca_yk.@yahoo.com

Nama Mahasiswa : Hilda Syaf'aini Harefa
No. Mahasiswa : 17200010100
Judul Thesis : PENGARUH STRES KERJA DAN *LOCUS OF CONTRAOL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA
Pembimbing : Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., M.Si.
Selesai Bimbingan : 12 APRIL 2019

No.	Tanggal Bimbingan	Saran/Perbaikan	Tandatangan
1.	11/2-2019	Revisi Bab I	
2.	20/2-2019	Lanjut Riset	
3.	2/4-2019	Revisi Bab III & IV	
4.	12/4-2019	Acc Ujian Munaqosah	

Catatan:
1. Kartu Ini harus diisdi oleh dosen pebimbing saat Pembimbingan
2. Syarat Pendadaran minimal 4 x Pembimbingan

Menyetujui untuk maju Mundadaran/Munaqosyah
Tanggal 12 APRIL 2019

Pasal 8

Divisi Penjaminan Mutu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf a mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan melakukan urusan yang meliputi:

a. perencanaan dan kegiatan penjaminan mutu UPT;
b. penyusunan dokumen SOP;
c. manajemen sertifikasi ISO;
d. data isian borang akreditasi institusi;
e. pendampingan visitasi;
f. pengembangan kelompok jabatan pustakawan;
g. dokumen database koleksi dan teknis perpustakaan;
h. pemberdayaan dan database sumber daya manusia;
i. pengembangan *hard-skills*; dan
j. pengembangan *soft-skills;*

Pasal 9

Divisi Layanan dan Pendayagunaan Pustaka dalam Pasal 5 ayat (3) huruf b mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan melakukan urusan perencanaan dan kegiatan layanan dan pendayagunaan bahan pustaka yang meliputi :

a. koleksi Ilmu Umum, Filsafat, Agama, Sosial, dan Ekonomi;
b. koleksi Ilmu Bahasa, Hukum, Humaniora, dan Pendidikan;
c. koleksi Ilmu Sains dan Matematika;
d. koleksi Ilmu Terapan, Teknologi, dan Kesehatan;
e. koleksi Ilmu Seni, Olahraga, Sastra, Geografi, dan Sejarah;
f. koleksi Rujukan Serial;
g. koleksi Rujukan Pengetahuan;
h. koleksi Rujukan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat;
i. koleksi *Close Reserve*;
j. koleksi Khusus (Jawa, Hibah Asing, dan Lama), Skriptorium, dan Museum Perpustakaan;
k. koleksi Ruang Baca;
l. koleksi Pojok Baca; dan
m. pengembalian, perpanjangan, penitipan tas, keanggotaan, dan bebas perpustakaan.

Pasal 10

Divisi Pengolahan dan Pemeliharaan Bahan Pustaka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf c mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan melakukan urusan yang meliputi:

a. perencanaan dan pengembangan bahan pustaka;
b. survei koleksi bahan pustaka;
c. pengolahan bahan pustaka; dan
d. pemeliharaan bahan pustaka.

Pasal 11

Divisi Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf d mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan melakukan urusan yang meliputi:

a. perencanaan dan kegiatan pengembangan sistem otomasi perpustakaan;
b. *Online Public Access Catalog (OPAC)*;
c. pendataan dan pemrograman;
d. pengembangan jaringan komputer, internet, website UPT Perpustakaan, dan SMS *gateway*;
e. pemeliharaan perangkat keras dan perangkat lunak tekonologi informasi dan komunikasi;
f. layanan *SAT*;
g. layanan literasi informasi;
h. Klinik Pustaka Ilmiah;
i. pengelolaan pangkalan data dan koleksi digital berupa *e-journal* dan *e-book*,;
j. layanan multimedia berupa audiovisual dan *video teleconference*; dan
k. layanan teknologi informasi dan komunikasi lainnya kepada pemustaka.

Pasal 12

Divisi Humas, Kerjasama, dan Bisnis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf e mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan melakukan urusan yang meliputi:

a. perencanaan dan kegiatan hubungan masyarakat;
b. pusat informasi;
c. dokumentasi kegiatan;
d. kerja sama internal dan eksternal;
e. pengelolaan fotokopi, *store* dan *tenant*;
f. penyelenggaraan event lomba, pameran, seminar, diklat, dan *workshop*;
g. wisata pustaka ilmiah; dan
h. layanan bisnis yang bersifat *income generating*.

Pasal 13

Divisi Pengembangan Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf f mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk mengkoordinasikan dan melakukan urusan yang meliputi:

a. perencanaan dan kegiatan pendidikan pemustaka;
b. pendidikan magang;
c. promosi perpustakaan;
d. publikasi hasil riset dan inovasi terbaru;
e. publikasi karya ilmiah;
f. penerbitan Jurnal Pustaka Ilmiah;
g. penelitian perpustakaan; dan
h. pengabdian kepada masyarakat secara insidental dan berkelanjutan.

BAB VI
RUANG BACA

Pasal 14

Ruang Baca UPT Perpustakaan dapat berlokasi di fakultas, pascasarjana, lembaga, unit kerja atau di tempat-tempat lain yang memungkinkan untuk didirikan Ruang Baca di lingkungan Universitas Sebelas Maret atas usulan Kepala UPT Perpustakaan dengan persetujuan Rektor.

BAB VII
PERSYARATAN KEANGGOTAAN PERPUSTAKAAN

Bagian kesatu
Mahasiswa

Pasal 15

(1) Persyaratan menjadi anggota Perpustakaan Universitas Sebelas Maret bagi mahasiswa adalah:
    a. mempunyai kartu mahasiswa yang masih berlaku; dan
    b. mengaktifasi keanggotaannya di UPT Perpustakaan.
(2) Aktifasi keanggotaan di UPT Perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Kepala UPT Perpustakaan.

Bagian Kedua
Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pasal 16

(1) Persyaratan menjadi anggota Perpustakaan Universitas Sebelas Maret bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Sebelas Maret adalah:

a. mempunyai kartu pegawai/SK pengangkatan/identitas kepegawaian; dan
b. mengaktifasi keanggotaannya di UPT Perpustakaan.

(2) Aktifasi keanggotaan di UPT Perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Kepala UPT Perpustakaan.

Bagian Ketiga

Anggota Perpustakaan Luar Biasa bagi Alumni

Pasal 17

(1) Persyaratan menjadi anggota perpustakaan luar biasa bagi alumni Universitas Sebelas Maret adalah:

a. mempunyai kartu alumni Universitas Sebelas Maret;
b. mengisi formulir/buku pendaftaran kartu anggota perpustakaan; dan
c. menyerahkan pasfoto 2 x 3 sebanyak 1 lembar.

(2) Anggota perpustakaan yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh kartu anggota perpustakaan luar biasa.

Bagian Keempat

Anggota Perpustakaan Luar Biasa bagi Masyarakat Umum

Pasal 18

(1) Persyaratan menjadi anggota perpustakaan luar biasa bagi masyarakat umum atau perorangan adalah:
a. mempunyai kartu identitas diri yang masih berlaku;
b. menyerahkan pasfoto terbaru 2 x 3 sebanyak 1 lembar;
c. mengisi formulir/buku pendaftaran kartu anggota perpustakaan; dan
d. membayar biaya pembuatan kartu anggota perpustakaan luar biasa sebesar Rp 5.000,00 (lima ribu rupiah) untuk masa keanggotaan 1 (satu) hari atau Rp 25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah) untuk masa keanggotaan 1 (satu) bulan.

(2) Anggota perpustakaan yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh kartu anggota perpustakaan luar biasa.

Pasal 19

(1) Masa berlaku keanggotaan bagi mahasiswa akan habis apabila:
a. habis masa studinya; dan
b. kehilangan status kemahasiswaannya karena alasan tertentu.

(2) Masa berlaku keanggotaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan habis apabila:

a. purna tugas/pensiun; dan
b. kehilangan status kepegawaiannya karena alasan tertentu.

(3) Masa berlaku kartu anggota perpustakaan luar biasa adalah 1 (satu) hari untuk masa keanggotaan 1 (satu) hari atau 1 (satu) bulan untuk masa keanggotaan 1 (satu) bulan, terhitung sejak tanggal kartu anggota perpustakaan luar biasa diterbitkan.

Pasal 20

(1) Tamu Universitas Sebelas Maret dapat memanfaatkan fasilitas di UPT Perpustakaan untuk kepentingan dinas atau kepentingan tertentu, kecuali layanan peminjaman, tanpa harus mendaftar menjadi anggota sebelumnya, namun perlu menunjukkan surat tugas dan/atau identitas diri yang sah.

(2) Tamu Universitas sebagaimana dimaksud ayat (1) termasuk mahasiswa magang dari universitas lain atau tamu lain atas rekomendasi pimpinan Universitas Sebelas Maret.

BAB VIII
HAK DAN KEWAJIBAN ANGGOTA

Pasal 21

(1) Anggota perpustakaan sivitas akademika berhak memanfaatkan semua fasilitas UPT Perpustakaan sesuai dengan ketentuan pemanfaatan fasilitas yang berlaku.

(2) Anggota perpustakaan sivitas akademika berhak meminjam koleksi buku Perpustakaan sebanyak maksimum 7 (tujuh) eksemplar dengan judul buku yang berbeda dengan jangka waktu maksimum 2 (dua) minggu.

(3) Apabila dalam 2 (dua) minggu masih belum cukup, pinjaman koleksi buku bisa diperpanjang maksimum 1 (satu) kali periode perpanjangan lagi selama 2 (dua) minggu sepanjang tidak dalam keadaan sedang dipesan oleh pemustaka.

(4) Anggota perpustakaan berhak menyarankan/mengusulkan judul koleksi perpustakaan yang dibutuhkan oleh pemustaka.

(5) Anggota perpustakaan berhak menyampaikan keluhan terkait dengan pelayanan.

(6) Anggota perpustakaan luar biasa hanya diperbolehkan membaca dan/atau fotokopi di tempat.

Pasal 22

(1) Setiap anggota perpustakaan/pemustaka wajib mentaati tata tertib, menjaga kebersihan dan keindahan, menjaga keamanan dan ketertiban, serta mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku.

(2) Setiap anggota perpustakaan wajib menyimpan kartu mahasiswa/kartu identitas/kartu anggota secara baik dan aman.

(3) Setiap memanfaatkan layanan perpustakaan, khususnya peminjaman koleksi perpustakaan, anggota perpustakaan wajib membawa kartu mahasiswa/kartu identitas/kartu anggota perpustakaan.

BAB IX
PENYALAHGUNAAN KARTU ANGGOTA

Pasal 23

(1) Kartu anggota perpustakaan hanya dapat digunakan secara sah oleh pemilik kartu anggota.
(2) Dalam hal terjadi penyalahgunaan kartu anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh orang lain terhadap pemanfaatan fasilitas perpustakaan, maka resiko yang timbul menjadi tanggung jawab pemilik kartu anggota.

BAB X
KOLEKSI PERPUSTAKAAN

Pasal 24

Koleksi perpustakaan dapat diperoleh melalui :

a. Pembelian dari sumber dana yang sah dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
b. Deposit yaitu penyerahan karya sivitas akademika Universitas Sebelas Maret;
c. Hadiah/pemberian/hibah dari institusi, lembaga, maupun perorangan; dan
d. Penukaran dan/atau berbagi koleksi dengan institusi/lembaga lain.

Pasal 25

(1) Koleksi perpustakaan yang disajikan untuk pemustaka meliputi koleksi cetak dan koleksi elektronik;
(2) Koleksi cetak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. buku;
    b. jurnal;
    c. modul;
    d. majalah;
    e. surat kabar;
    f. hasil penelitian;
    g. hasil pengabdian kepada masyarakat; dan
    h. tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi dalam media kertas.
(3) Koleksi elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pemuatan sumber pembelajaran melalui media elektronik/*website*.

(4) Koleksi perpustakaan Universitas Sebelas Maret sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dikategorikan menjadi:
   a. koleksi yang dapat dipinjam; dan
   b. koleksi yang tidak dapat dipinjam.

Pasal 26

Mekanisme pemanfaatan layanan koleksi diatur tersendiri melalui ketentuan dan keputusan yang ditetapkan oleh Kepala UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret.

Pasal 27

(1) Koleksi perpustakaan yang tidak dapat dipinjam sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4) huruf b hanya boleh dibaca dan/atau difotokopi di perpustakaan.
(2) Koleksi perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
   a. koleksi referensi dengan kode R pada labelnya, misalnya ensiklopedi, kamus, buku petunjuk, almanak, indeks, peta dan sejenisnya;
   b. koleksi cadangan dengan kode tertentu pada labelnya, kecuali menjelang hari libur resmi;
   c. koleksi tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi dengan kode secara berturut-turut TA, S, T, dan D pada labelnya;
   d. koleksi karya ilmiah/penelitian Universitas Sebelas Maret dan Perguruan Tinggi lain dengan kode, secara berturut-turut UNS dan PT;
   e. koleksi modul Universitas Terbuka dengan kode UT dan Buku Pegangan Kuliah dengan kode BPK;
   f. koleksi majalah, jurnal dan surat kabar;
   g. koleksi CD-ROM;
   h. koleksi Khusus: Jawa, Hibah Asing, dan Lama;
   i. koleksi Pojok Baca;
   j. koleksi Skriptorium;
   k. koleksi Museum Perpustakaan; dan
   l. koleksi lain yang dianggap perlu untuk dijaga kelengkapan, keutuhan, dan keamanannya.
(3) Pengecualian dari ketentuan-ketentuan ini hanya dapat dilaksanakan atas izin Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XI
PUBLIKASI KOLEKSI KARYA AKADEMIK

Pasal 28

(1) Setiap mahasiswa yang telah dinyatakan lulus wajib mengunggah secara mandiri karya tugas akhir ke *digilib.uns.ac.id* dan/atau menyerahkan karya tugas akhir dalam bentuk CD ke UPT Perpustakaan yang isinya telah diverifikasi oleh petugas perpustakaan.

(2) Bukti serah terima tugas akhir menjadi syarat untuk mengeluarkan surat keterangan bebas perpustakaan.

(3) Setiap sivitas akademika wajib menyerahkan karya ilmiahnya (buku ajar, buku teks, modul, publikasi, jurnal, hasil penelitian, hasil pengabdian masyarakat, dan sejenisnya) ke UPT Perpustakaan dalam bentuk CD dan/atau *hardcopy* untuk mendukung pengayaan bahan pustaka dan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pasal 29

(1) UPT Perpustakaan berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya sivitas akademika sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (3) sesuai kebijakan Universitas Sebelas Maret melalui media elektronik atau media lain untuk kepentingan akademis.

(2) Persetujuan publikasi dari pemilik diatur tersendiri dalam format persetujuan pengalihan hak bebas royalti non eksklusif.

BAB XII
PEMANFAATAN LAYANAN SAT

Pasal 30

(1) Guna mendukung percepatan akses informasi, UPT Perpustakaan menyediakan fasilitas layanan internet dengan SAT.

(2) Pemanfaatan media internet sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya diperkenankan untuk penelusuran informasi pendidikan, informasi penelitian, dan informasi pengabdian masyarakat.

(3) Ketentuan pemanfaatan SAT diatur lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XIII
PEMANFAATAN LAYANAN KLINIK PUSTAKA ILMIAH

Pasal 31

(1) Guna mendukung penelusuran dan pendampingan literasi informasi, UPT Perpustakaan menyediakan fasilitas layanan KPI.
(2) Pemanfaatan KPI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diperkenankan untuk penelusuran dan pendampingan literasi informasi pendidikan, informasi penelitian, dan informasi pengabdian kepada masyarakat.
(3) Ketentuan pemanfaatan KPI diatur lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XIV
PEMANFAATAN LAYANAN SKRIPTORIUM

Pasal 32

(1) Guna mendukung akses literasi informasi dan transliterasi manuskrip/naskah khususnya untuk manuskrip/naskah kuno, UPT Perpustakaan menyediakan fasilitas layanan Skriptorium.
(2) Pemanfaatan Skriptorium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diperkenankan untuk akses literasi informasi dan transliterasi manuskrip/naskah, khususnya manuskrip/naskah kuno untuk kepentingan sumber informasi pendidikan, informasi penelitian, dan informasi pengabdian kepada masyarakat.
(3) Ketentuan pemanfaatan Skriptorium diatur lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XV
PEMANFAATAN LAYANAN POJOK BACA

Pasal 33

(1) Guna mendukung program literasi informasi di berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, UPT Perpustakaan bekerja sama dengan lembaga lain, menyediakan fasilitas layanan Pojok Baca;
(2) Pemanfaatan layanan Pojok Baca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diperkenankan untuk penelusuran informasi pendidikan, informasi penelitian, dan informasi pengabdian kepada masyarakat.
(3) Ketentuan pemanfaatan Pojok Baca diatur lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XVI
PEMANFAATAN LAYANAN MUSEUM PERPUSTAKAAN

Pasal 34

(1) Guna mendukung penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi, UPT Perpustakaan menyediakan fasilitas layanan Museum Perpustakaan.
(2) Pemanfaatan Museum Perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diperkenankan untuk penelusuran informasi pendidikan, informasi penelitian, dan informasi pengabdian kepada masyarakat, dan wisata perpustakaan.
(3) Ketentuan pemanfaatan Museum Perpustakaan diatur lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XVII
PEMANFAATAN LAYANAN WISATA PUSTAKA ILMIAH

Pasal 35

(1) Guna mendukung program budaya literasi informasi di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang terintegrasi dengan program kegiatan kunjungan wisata berbasis perpustakaan, UPT Perpustakaan menyediakan fasilitas layanan Wisata Pustaka Ilmiah.
(2) Pemanfaatan Wisata Pustaka Ilmiah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diperkenankan untuk penelusuran informasi pendidikan, informasi penelitian, dan informasi pengabdian kepada masyarakat, dan wisata perpustakaan.
(3) Ketentuan pemanfaatan Wisata Pustaka Ilmiah diatur lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XVIII
WAKTU LAYANAN PERPUSTAKAAN

Pasal 36

Waktu layanan perpustakaan diatur oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XIX
SANKSI DAN TAGIHAN

Pasal 37

(1) Pemanfaatan koleksi yang bisa dipinjam berdasarkan prinsip keadilan oleh penyelenggara layanan dan prinsip pertanggungjawaban oleh peminjam.

(2) Peminjam yang terlambat mengembalikan koleksi dikenakan sanksi berupa denda sebesar Rp 5.000,- (lima ribu rupiah) per hari per eksemplar dan/atau sanksi administrasi dan atau sanksi akademis yang diatur secara teknis oleh Kepala UPT Perpustakaan.

(3) Peminjam yang menghilangkan koleksi, diwajibkan untuk mengganti koleksi yang dihilangkan.

(4) Penyalahgunaan kartu anggota perpustakaan oleh pihak lain untuk peminjaman, pemilik kartu anggota dikenakan sanksi tidak boleh meminjam selama 6 (enam) bulan dan wajib mengaktifasi keanggotaannya kembali setelah masa sanksi berlalu.

Pasal 38

(1) Peminjam yang merusakkan koleksi perpustakaan diwajibkan untuk mengganti dan/atau membayar ganti rugi.

(2) Besaran ganti rugi atau sanksi kerusakan koleksi sesuai tingkat kerusakan koleksi perpustakaan.

Pasal 39

(1) Peminjam yang terlambat mengembalikan koleksi selama lebih dari 1 (satu) bulan akan diberikan surat tagihan dan pemberitahuan sanksi keterlambatan melalui pihak fakultas/pascasarjana/lembaga/unit kerja terkait.

(2) Peminjam yang mengabaikan surat tagihan akan mendapatkan sanksi yang diatur secara teknis oleh Kepala UPT Perpustakaan.

(3) Mekanisme tagihan dan sanksi kepada peminjam yang terlambat mengembalikan koleksi UPT Perpustakaan, akan dilaksanakan melalui atau bersama dengan pihak fakultas/pascasarjana/lembaga/unit kerja terkait.

BAB XX

LAYANAN BEBAS PERPUSTAKAAN

Pasal 40

(1) Surat Keterangan Bebas Perpustakaan adalah surat keterangan surat yang diterbitkan oleh UPT Perpustakaan yang menyatakan bahwa nama yang tersebut dalam surat keterangan sudah tidak mempunyai tanggungan pinjaman buku/koleksi/tanggungan lain di UPT Perpustakaan.

(2) Surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dimiliki oleh mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya, atau karena sesuatu hal tidak melanjutkan studinya di Universitas Sebelas Maret.

(3) Surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dimiliki oleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang telah pensiun/purna tugas, atau karena sesuatu hal dinyatakan keluar sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan Universitas Sebelas Maret.

(4) Surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh UPT Perpustakaan, dengan ketentuan mahasiswa, tenaga pendidik, atau tenaga kependidikan tidak mempunyai tanggungan pinjaman koleksi dan/atau tanggungan lain di UPT Perpustakaan.

(5) Penerbitan Surat Keterangan Bebas Perpustakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya administrasi.

BAB XXI
LAYANAN PERPUSTAKAAN TERPADU

Pasal 41

Mekanisme pelayanan untuk memanfaatkan fasilitas layanan di UPT Perpustakaan didasarkan pada dimensi mutu layanan yaitu cepat, tanggap, tepat waktu, bertanggung jawab, aman, nyaman, efektif, efisien, serta unggul dan prima.

Pasal 42

(1) Dalam rangka mendukung pengembangan layanan perpustakaan terpadu dapat dilakukan kegiatan kewirausahaan perpustakaan.

(2) Pelayanan fotokopi, *tenant, store*, ruang seminar, ruang sidang, dan pemanfaatan layanan fasilitas penunjang UPT Perpustakaan ditetapkan dan diatur secara teknis lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

BAB XXII
HUMAS DAN KERJA SAMA PERPUSTAKAAN

Pasal 43

(1) Dalam upaya meningkatkan kesan baik dan citra positif UPT Perpustakaan dilakukan kegiatan hubungan masyarakat.

(2) Hubungan masyarakat dilakukan melalui kegiatan yang meliputi:
   a. memberikan informasi;
   b. meyakinkan dan meraih simpati;

c. berperan dalam menjalin lobi dan komunikasi yang baik dengan pemustaka, lembaga/pihak lain, dan publik; dan
d. menyampaikan pesan melalui rilis berita, konferensi pers, dan kegiatan kehumasan lainnya.

Pasal 44

(1) Pengembangan perpustakaan dapat dilakukan dengan menjalin kerja sama secara kelembagaan yang terkait dengan bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi.
(2) Pemustaka dari Anggota FKP2TN diperkenankan memanfaatkan koleksi di UPT Perpustakaan serta Perpustakaan Anggota FKP2TN lainnya dengan ketentuan:
a. menunjukkan kartu yang diterbitkan oleh FKP2TN yang masih berlaku; dan
b. mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku di Perpustakaan Anggota FKP2TN yang dikunjungi.
(3) Dalam hal pemanfaatan koleksi perpustakaan oleh pemustaka sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemustaka hanya diperbolehkan membaca dan/atau fotokopi di tempat.

BAB XXIII
PENGEMBANGAN PROFESI DAN KOMPETENSI
PUSTAKAWAN DAN PRAMU PUSTAKA

Pasal 45

(1) Dalam rangka pengembangan profesi dan kompetensi pustakawan dan pramu pustaka dapat dilakukan melalui peningkatan kualifikasi pendidikan/studi lanjut baik ke jenjang pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, atau Doktor di bidang Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
(2) Pengembangan profesi dan kompetensi pustakawan dan pramu pustaka juga dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan yang meliputi:
a. Seminar;
b. Diklat;
c. *Workshop*; dan
d. Kompetisi baik di tingkat lokal, nasional, dan internasional.
(3) Pengembangan profesi dan kompetensi pustakawan dan pramu pustaka yang berkualitas dapat dilakukan melalui kegiatan publikasi karya ilmiah, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang terkait dengan bidang Ilmu Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi.
(4) Dalam hal pengembangan profesi dan kompetensi pustakawan, Kepala UPT Perpustakaan dapat mengusulkan kepada Pimpinan Universitas.

BAB XXIV
PENUTUP

Pasal 46

(1) Dengan diberlakukannya Peraturan Rektor ini, maka Peraturan Rektor Universitas Sebelas Maret Nomor 88/H27/PP/2011 tentang Pengelolaan Perpustakaan Universitas Sebelas Maret dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

(2) Hal-hal yang belum diatur dalam peraturan ini akan diatur lebih lanjut oleh Kepala UPT Perpustakaan.

(3) Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Surakarta
Pada tanggal 13 Januari 2017

Rektor,

Prof. Dr. RAVIK KARSIDI, M.S.
NIP 195707071981031006

Lampiran : Peraturan Rektor Universitas Sebelas Maret
Nomor : 2_e Tahun 2017
Tanggal :13 Januari 2017

STRUKTUR ORGANISASI
UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Keterangan:

——— Garis komando
---------- Garis koordinasi

Rektor,

Prof. Dr. RAVIK KARSIDI, M.S.
NIP 195707071981031006

LAMPIRAN 6

REKAPITULASI UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Responden	KUESIONER PERTANYAAN																													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**75**
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**61**
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**75**
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**81**
5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**75**
6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**78**
7	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**78**
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**84**
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**84**
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**84**
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**84**
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**84**
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
18	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**84**
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**

20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**64**
24	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**84**
25	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	**70**
26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**84**
27	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	**67**
28	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**75**
29	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**81**
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**87**

LAMPIRAN 7

REKAPITULASI KUESIONER JAWABAN RESPONDEN

Responden	KUESIONER PERTANYAAN																													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**83**
2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**73**
3	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**85**
4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
5	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**83**
6	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**85**
7	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**85**
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**89**
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**83**
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**83**
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**81**
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**81**
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**82**
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**87**
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**87**
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
18	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**89**
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**

20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**89**
23	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**78**
24	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**90**
25	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	**81**
26	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**92**
27	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	**87**
28	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	**87**
29	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**86**
30	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**93**
31	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	**97**
32	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	**99**
33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	**104**
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	**106**
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	**107**
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	**106**
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	**107**
38	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	**103**
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	**109**
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	**110**
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	**108**
42	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	**104**
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	**106**

44	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	**104**
45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	**101**
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	**101**
47	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	**104**
48	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	**103**
49	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	**98**
50	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	4	**100**
51	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	**99**
52	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	**98**
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	**105**
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	**109**
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	**103**
56	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	4	**102**
57	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	**103**
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	**107**
59	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3	**102**
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	**104**
61	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	**104**
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	1	4	4	**106**
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	**104**
64	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	**104**
65	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	**104**
66	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	**103**
67	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	1	4	3	**101**

68	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	**103**
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	**106**
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	**106**
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	**106**
72	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	**104**

LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Total_Item
Item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	1.000*	1	1.000*	1.000*	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tail	0.000		0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000

	ed)																															
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correl	.053	.053	.053	.053	1	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.053	.053	1.000**	.161	.161	.161	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	1.000**	1.000**	.497**

	ation																															
	Sig. (2-tailed)	.782	.782	.782	.782		.285	.285	.285	.285	.285	.285	.782	.782	0.000	.394	.394	.394	.782	.782	.782	0.000	.782	.782	.782	0.000	.782	.782	0.000	0.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_6	Pearson Correlation	.392*	.392*	.392*	.392*	.202	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.392*	.392*	.202	.509**	.509**	.509**	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.202	.202	.757**
	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.032	.032	.285		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.032	.032	.285	.004	.004	.004	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.285	.285	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_7	Pearson Correlation	.392*	.392*	.392*	.392*	.202	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.392*	.392*	.202	.509**	.509**	.509**	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.202	.202	.757**
	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.032	.032	.285	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	.032	.032	.285	.004	.004	.004	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.285	.285	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_8	Pearson Correlation	.392*	.392*	.392*	.392*	.202	1.000*	1.000*	1	1.000*	1.000**	1.000**	.392*	.392*	.202	.509**	.509**	.509**	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.202	.202	.757**
	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.032	.032	.285	0.0000	0.0000		0.0000	0.0000		.032	.032	.285	.004	.004	.004	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.285	.285	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_9	Pearson Correlation	.392*	.392*	.392*	.392*	.202	1.000*	1.000*	1.000*	1	1.000**	1.000**	.392*	.392*	.202	.509**	.509**	.509**	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.202	.202	.757**
	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.032	.032	.285	0.0000	0.0000	0.0000		0.0000	0.0000	.032	.032	.285	.004	.004	.004	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.285	.285	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_10	Pearson Correlation	.392*	.392*	.392*	.392*	.202	1.000*	1.000*	1.000*	1.000*	1	1.000**	.392*	.392*	.202	.509**	.509**	.509**	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.202	.202	.757**

	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.032	.032	.285	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	.032	.032	.285	.004	.004	.004	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.285	.285	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_11	Pearson Correlation	.392*	.392*	.392*	.392*	.202	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.392*	.392*	.202	.509**	.509**	.509**	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.392*	.202	.392*	.392*	.202	.202	.757**
	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.032	.032	.285	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		.032	.032	.285	.004	.004	.004	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.032	.285	.032	.032	.285	.285	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_12	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032		0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Item_13	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000		.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_14	Pearson Correlation	.053	.053	.053	.053	1.000**	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.053	.053	1	.161	.161	.161	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	1.000**	1.000**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.782	.782	.782	.782	0.000	.285	.285	.285	.285	.285	.285	.782	.782		.394	.394	.394	.782	.782	.782	0.000	.782	.782	.782	0.000	.782	.782	0.000	0.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_15	Pearson Correlation	.171	.171	.171	.171	.161	.509**	.509**	.509**	.509**	.509**	.509**	.171	.171	.161	1	1.000**	1.000**	.171	.171	.171	.161	.171	.171	.171	.161	.171	.171	.161	.161	.515**
	Sig.	.366	.366	.366	.366	.394	.004	.004	.004	.004	.004	.004	.366	.366	.394		0.000	0.000	.366	.366	.366	.394	.366	.366	.366	.394	.366	.366	.394	.394	.004

	(2-tailed)	6	6	6	6	4	4	4	4	4							0	0															
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_16	Pearson Correlation	.171	.171	.171	.171	.161	.509**	.509**	.509**	.509**	.509**	.509**	.171	.171	.161	1.000**	1	1.000**	.171	.171	.171	.161	.171	.171	.171	.161	.171	.171	.161	.161	.515**		
	Sig. (2-tailed)	.366	.366	.366	.366	.394	.004	.004	.004	.004	.004	.004	.366	.366	.394	0.000		0.000	.366	.366	.366	.394	.366	.366	.366	.394	.366	.366	.394	.394	.004		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_17	Pearson Correlation	.171	.171	.171	.171	.161	.509**	.509**	.509**	.509**	.509**	.509**	.171	.171	.161	1.000**	1.000**	1	.171	.171	.171	.161	.171	.171	.171	.161	.171	.171	.161	.161	.515**		
	Sig. (2-tailed)	.366	.366	.366	.366	.394	.004	.004	.004	.004	.004	.004	.366	.366	.394	0.000	0.000		.366	.366	.366	.394	.366	.366	.366	.394	.366	.366	.394	.394	.004		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_18	Pearson Co	1.000*	1.000*	1.000*	1.000*	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**		

	rrelation	*	*	*	*																											
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366		0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_19	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000		0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_20	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000		.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_21	Pearson Correlation	.053	.053	.053	.053	1.000**	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.053	.053	1.000**	.161	.161	.161	.053	.053	.053	1	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	1.000**	1.000**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.782	.782	.782	.782	0.000	.285	.285	.285	.285	.285	.285	.782	.782	0.000	.394	.394	.394	.782	.782	.782		.782	.782	.782	0.000	.782	.782	0.000	0.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_22	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782		0.000	0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_23	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1	1.000**	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000		0.000	.782	0.000	0.000	.782	.782	.0000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_24	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1	.053	1.000**	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000		.782	0.000	0.000	.782	.782	.0000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_25	Pearson Correlation	.053	.053	.053	.053	1.000**	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.053	.053	1.000**	.161	.161	.161	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	.053	1	.053	.053	1.000**	1.000**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.782	.782	.782	.782	0.0000	.285	.285	.285	.285	.285	.285	.782	.782	0.000	.394	.394	.394	.782	.782	.782	0.000	.782	.782	.782		.782	.782	0.000	0.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Item_26	Pearson Correlation	1.000*	1.000*	1.000*	1.000*	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1	1.000**	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782		0.000	.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_27	Pearson Correlation	1.000*	1.000*	1.000*	1.000*	.053	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	.392*	1.000**	1.000**	.053	.171	.171	.171	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1.000**	1.000**	.053	1.000**	1	.053	.053	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.782	.032	.032	.032	.032	.032	.032	0.000	0.000	.782	.366	.366	.366	0.000	0.000	0.000	.782	0.000	0.000	0.000	.782	0.000		.782	.782	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_28	Pearson Correlation	.053	.053	.053	.053	1.000*	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.053	.053	1.000**	.161	.161	.161	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	1	1.000**	.497**
	Sig.	.78	.78	.78	.78	0.0	.28	.28	.28	.28	.285	.285	.782	.782	0.00	.394	.394	.394	.782	.782	.782	0.00	.782	.782	.782	0.00	.782	.782		0.00	.005

	(2-tailed)	2	2	2	2	0	5	5	5	5					0							0				0				0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_29	Pearson Correlation	.053	.053	.053	.053	1.000*	.202	.202	.202	.202	.202	.202	.053	.053	1.000**	.161	.161	.161	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	.053	1.000**	.053	.053	1.000**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.782	.782	.782	.782	0.000	.285	.285	.285	.285	.285	.285	.782	.782	0.000	.394	.394	.394	.782	.782	.782	0.000	.782	.782	.782	0.000	.782	.782	0.000		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Item	Pearson Correlation	.776**	.776**	.776**	.776**	.497**	.757**	.757**	.757**	.757**	.757**	.757**	.776**	.776**	.497**	.515**	.515**	.515**	.776**	.776**	.776**	.497**	.776**	.776**	.776**	.497**	.776**	.776**	.497**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.004	.004	.004	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.005	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 9

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	78.77	64.392	.759	.952
Item_2	78.77	64.392	.759	.952
Item_3	78.77	64.392	.759	.952
Item_4	78.77	64.392	.759	.952
Item_5	79.07	64.823	.449	.955
Item_6	79.13	62.602	.728	.952
Item_7	79.13	62.602	.728	.952
Item_8	79.13	62.602	.728	.952
Item_9	79.13	62.602	.728	.952
Item_10	79.13	62.602	.728	.952
Item_11	79.13	62.602	.728	.952
Item_12	78.77	64.392	.759	.952
Item_13	78.77	64.392	.759	.952
Item_14	79.07	64.823	.449	.955
Item_15	77.93	64.961	.472	.954
Item_16	77.93	64.961	.472	.954
Item_17	77.93	64.961	.472	.954
Item_18	78.77	64.392	.759	.952
Item_19	78.77	64.392	.759	.952
Item_20	78.77	64.392	.759	.952
Item_21	79.07	64.823	.449	.955
Item_22	78.77	64.392	.759	.952
Item_23	78.77	64.392	.759	.952
Item_24	78.77	64.392	.759	.952
Item_25	79.07	64.823	.449	.955
Item_26	78.77	64.392	.759	.952
Item_27	78.77	64.392	.759	.952
Item_28	79.07	64.823	.449	.955
Item_29	79.07	64.823	.449	.955

LAMPIRAN 10

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

1. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KERJA (X_1)

Tuntutan Tugas(1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.3	8.3	8.3
	Setuju	22	30.6	30.6	38.9
	Sangat Setuju	44	61.1	61.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Tugas (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.1	11.1	11.1
	Setuju	18	25.0	25.0	36.1
	Sangat Setuju	46	63.9	63.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Tugas (3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Setuju	20	27.8	27.8	34.7
	Sangat Setuju	47	65.3	65.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Fisik (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Saetuju	36	50.0	50.0	51.4
	Sangat Setuju	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Fisik (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Setuju	34	47.2	47.2	56.9
	Sangat Setuju	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Peran (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.7	9.7	9.7
	Setuju	22	30.6	30.6	40.3
	Sangat Setuju	43	59.7	59.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Peran (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
	Setuju	24	33.3	33.3	45.8
	Sangat Setuju	39	54.2	54.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Antarpersonal (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Setuju	34	47.2	47.2	54.2
	Sangat Setuju	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Antarpersonal (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	31	43.1	43.1	44.4
	Sangat Setuju	40	55.6	55.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tuntutan Antarpersonal (3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	28	38.9	38.9	44.4
	Sangat Setuju	40	55.6	55.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Perubahan Kehidupan (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	19.4	19.4	19.4
	Setuju	27	37.5	37.5	56.9
	Sangat Setuju	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Perubahan Kehidupan (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	13.9	13.9	13.9
	Setuju	32	44.4	44.4	58.3
	Sangat Setuju	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Trauma Kehidupan (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	8	11.1	11.1	12.5
	Setuju	38	52.8	52.8	65.3
	Sangat Setuju	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Trauma Kehidupan (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
	Setuju	21	29.2	29.2	41.7
	Sangat Setuju	42	58.3	58.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

2. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL *LOCUS OF CONTROL* (X_2)

Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Diri Sendiri (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	36.1	36.1	36.1
	Sangat Setuju	46	63.9	63.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Diri Sendiri (3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	34.7	34.7	34.7
	Sangat Setuju	47	65.3	65.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Diri Sendiri (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.9	6.9	6.9
	Setuju	26	36.1	36.1	43.1
	Sangat Setuju	41	56.9	56.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Takdir, Orang Lain dan Kesempatan (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	12.5	12.5	12.5
	Setuju	28	38.9	38.9	51.4
	Sangat Setuju	35	48.6	48.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Takdir, Orang Lain dan Kesempatan (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	42	58.3	58.3	63.9
	Sangat Setuju	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Keyakinan Bahwa Keberhasilan Berasal Dari Takdir, Orang Lain dan Kesempatan (3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	40	55.6	55.6	61.1
	Sangat Setuju	28	38.9	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

3. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PERILAKU *CYBERLOAFING* (Y)

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Komunikasi dan Mendapat Informasi (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	13	18.1	18.1	18.1
	Sering	27	37.5	37.5	55.6
	Sangat Sering	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Komunikasi dan Mendapat Informasi (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	4	5.6	5.6	5.6
	Sering	39	54.2	54.2	59.7
	Sangat Sering	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Komunikasi dan Mendapat Informasi (3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	5	6.9	6.9	6.9
	Sering	42	58.3	58.3	65.3
	Sangat Sering	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Komunikasi dan Mendapat Informasi (4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	5	6.9	6.9	6.9
	Sering	52	72.2	72.2	79.2
	Sangat Sering	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Komunikasi dan Mendapat Informasi (5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	13	18.1	18.1	18.1
	Sering	43	59.7	59.7	77.8
	Sangat Sering	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Komunikasi dan Mendapat Informasi (6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	4	5.6	5.6	5.6
	Sering	30	41.7	41.7	47.2
	Sangat Sering	38	52.8	52.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Hiburan dan Kesenangan(1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	39	54.2	54.2	54.2
	Jarang	7	9.7	9.7	63.9
	Sering	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Hiburan dan Kesenangan (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	13	18.1	18.1	18.1
	Sering	28	38.9	38.9	56.9
	Sangat Sering	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Penggunaan Internet Untuk Aktivitas Hiburan dan Kesenangan (3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	13	18.1	18.1	18.1
	Sering	46	63.9	63.9	81.9
	Sangat Sering	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Hilda Syaf'aini Harefa,S.Sos

Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Sitoli, 26 Juli 1989

NIM : 17200010100

Alamat Rumah : Jl. SM. Raja Gg. Kenanga Blok A, Kel. Aek Parombunan, Kec. Sibolga Selatan,Sibolga

Alamat Kantor : Jl. Kapten Muslim No. 79, Kel. Dwikora, Kec. Medan Helvetia, Medan

Nama Ayah : Syaharwan Harefa (Alm.)

Nama Ibu : Yuslinar Maru'ao

B. Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Tahun
1	SD Negeri 081228 Sibolga	1996 s/d 2002
2	SMP Negeri 1 Sibolga	2002 s/d 2005
3	SMA Negeri 1 Sibolga	2005 s/d 2008
4	D3 Perpustakaan, Fak. Ilmu Budaya, Universitas Sumatera Utara	2008 s/d 2011
5	S1 Ilmu Perpustakaan, Fak. Ilmu Budaya, Universitas Sumatera Utara	2015 s/d 2017

C. Riwayat Pekerjaan

1. Staff Pegawai Bagian Keuangan D3 Keperawatan STIKes Nauli Husada Sibolga, September 2011 s/d Agustus 2015.
2. Staff Pegawai Administrasi Program Studi S1 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan, April 2016 s/d sekarang.

D. Prestasi/Penghargaan

1. Lolos Seleksi *Call Paper for* CONSAL XVII di Myanmar tahun 2017

E. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Ilmu Budaya, USU, tahun 2008 s/d 2011.
2. Anggota Ikatan Mahasiswa Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, USU, tahun 2008 s/d 2011.
3. Ketua Kesekretariatan Ikatan Mahasiswa Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, USU tahun 2010 s/d 2011.
4. Bendahara II Organisasi Masyarakat PERINDO DPC Kab. Tapanuli Tengah, tahun 2014 s/d 2015

F. Karya Ilmiah

1. Artikel
   a. Pengadaan Bahan Pustaka Di Perpustakaan Universitas Sari Mutiara Indonesia (Jurnal Pustaka Ilmiah : Jurnal Ilmiah UPT Perpustakaan UNS)
   b. Komodifikasi Budaya Islam Dalam Masyarakat Virtual : Fenomena Hijabers (Jurnal Pustaka Ilmiah : Jurnal Ilmiah UPT Perpustakaan UNS)

2. Penelitian
   a. Pelayanan Pengguna Pada Perpustakaan Umum Kota Medan Tahun 2011 (Kertas Karya)
   b. Analisis *Web Searching Skills* dalam Pencarian Informasi : Studi Kasus Mahasiswa Universitas Sari Mutiara Indonesia Tahun 2017 (Skripsi)

Yogyakarta, April 2019

(Hilda Syaf'aini Harefa)