

Determinan Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai Variabel Moderating

Trisna Eka Putri^{1✉}, Sri Ramadhani²

^{1,2}Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

trisnaeka21@gmail.com¹, sriramadhani594@gmail.com²

Abstract

This study aims to empirically prove the influence of Work Motivation, Work Stress and Cyberloafing on Employee Performance with Self Control as a moderating variable. The population in this study were employees of the Medan MSME Cooperative Service Office. The independent variables used are employee motivation, work stress and cyberloafing, 1 dependent variable is employee performance and 1 moderating variable is self control. The number of samples used in this study amounted to 40 people using the Simple Random Sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression, moderation regression test and hypothesis test. The results showed that work motivation, work stress and cyberloafing have a significant effect on employee performance partially and simultaneously. Meanwhile, Self Control is able to moderate the influence of work motivation, work stress and cyberloafing which have a significant effect on employee performance.

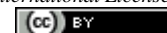
Keywords: Work Motivation, Work Stress, Cyberloafing, Employee Performance, Self Control.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Control sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi karyawan, stress kerja dan Cyberloafing, 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan 1 variabel moderating yaitu Self Control. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang menggunakan metode Simple Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linier berganda, uji regresi moderasi dan uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Sedangkan, Self Control mampu memoderasi pengaruh Motivasi kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Cyberloafing, Kinerja Karyawan, Self Control.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global mempengaruhi persaingan, oleh karena itu semua perusahaan/corporate wajib memajukan operasinya dari masa ke masa. Untuk mengelola perkembangan, perusahaan/corporate harus melawan tantangan untuk bertahan dan berhasil dalam persaingan baik sekarang maupun di masa depan [1]. Pegawai yang berpengalaman dapat mendukung kesuksesan. Dan kinerja pegawai yang buruk ialah masalah yang bisa merugikan perusahaan. Faktor indikator dalam pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang mengakibatkan terpenuhinya pekerjaan yang dibebankan. Agar sistem ini berjalan, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, stres kerja, upah karyawan, manajemen, cyberloafing dan faktor penentu lainnya [2].

Persaingan yang meningkat memaksa perusahaan untuk memeriksa kembali operasi bisnis mereka karena kinerja saat ini dianggap menurun atau tidak efisien [3]. Kinerja yang diperlukan perusahaan

tergantung pada keahlian, motivasi dan dorongan pribadi yang diterima. Motivasi itu sendiri suatu keadaan karyawan memiliki keinginan atau kebutuhan untuk meraih tujuan khusus. Ketika seseorang termotivasi, mereka melakukan yang terbaik untuk memaknai keinginan mereka dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik [4].

Kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan saat ini belum optimal. Ini didapatkan dari hasil wawancara dengan kepala divisi UMKM yakni bahwa semangat kerja karyawan masih belum optimal sehingga mengakibatkan beberapa karyawan seringkali menunda pekerjaan, kurang inisiatif dan lebih parah lagi dalam mengatasi masalah yang ada, dan penyesuaian dalam bekerja, serta kurangnya motivasi dan pembinaan pegawai, sehingga proses mutasi dan promosi, beberapa pegawai yang kurang mencerna tugasnya dengan baik [5].

Dalam hal ini, pegawai kantor layanan UMKM di Kota Medan terjerus kedalam stres kerja dikarenakan menghabiskan paruh besar waktunya di tempat kerja dan disibukkan dengan tugas yang sama setiap harinya [6]. Oleh karena itu, perusahaan harus

mengidentifikasi dan memberikan feed back berupa penyemangat/motivasi untuk menunjang corporate mengambil keputusan yang mempengaruhi kinerja bisnis [7]. Semakin banyak rangsangan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, semakin bagus kinerja perusahaan.

Stres merupakan keadaan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan keadaan. Ketika seorang mengalami stres, hal itu mempengaruhi kinerja, sehingga beban kerja yang semakin berat harus dikurangi agar karyawan tidak mengalami stres kerja yang mengarah pada kinerja yang mereka lakukan [8]. Ini bisa menunjang perusahaan lebih mencerna dampak stres kerja sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif. Fenomena di mana karyawan menghabiskan total satu hingga tiga jam waktu kerja mereka untuk mengakses hal-hal di luar pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan oleh karyawan saat memakai internet untuk keperluan individu, seperti berkomunikasi melalui media sosial atau bahkan bermain game [9].

Jika dikaitkan dengan situasi yang berkembang di lingkungan perusahaan, tidak mungkin jika perusahaan tidak memperbolehkan karyawannya untuk menggunakan fasilitas internet [10]. Internet menjadi bagian integral dari bagaimana bisnis melakukan pekerjaan mereka. Teknologi dan Internet dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja, misalnya pengiriman dan penerimaan informasi yang lebih cepat [11]. Dengan adanya layanan online diharapkan perusahaan dapat menawarkan layanan yang lebih efisien karena internet memungkinkan perusahaan untuk berinteraksi dengan pelanggannya dengan sangat cepat. Di sisi lain, penggunaan penawaran online di perusahaan juga memiliki sisi negatif yaitu karyawan menggunakan internet di luar pekerjaan [12].

Dilihat dari observasi awal beberapa karyawan Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan menggunakan fasilitas internet kantor bukan hanya digunakan untuk keperluan pekerjaan tapi digunakan juga untuk kepentingan pribadi seperti melihat sosial media, chatting, mendengarkan musik di Spotify, bermain game dan lain-lain yang menggunakan fasilitas kantor guna kepentingan individual [13]. Fenomena ini adalah suatu kesalahan yang seharusnya tidak dilakukan pada jam bekerja dan ini bisa memberikan efek negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan timbul rasa tidak fokus terhadap pekerjaan masing-masing [14].

Dilihat dari paparan sebelumnya, diketahui bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal dikarenakan tidak adanya motivasi kerja, adanya stres kerja karyawan dan masih terdapat karyawan yang menggunakan internet tidak untuk keperluan pekerjaan (Cyberloafing) sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut [15]. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada motivasi kerja, stres kerja, cyberloafing, dan self control karyawan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan terhadap kinerja karyawan [16].

Pengaruh Konflik Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan Pt. Surya Indah Baja Tangerang), mendapatkan hasil penelitian bahwa cyberloafing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [17]. Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, yang mendapatkan hasil bahwa perilaku cyberloafing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18].

Kedua hasil penelitian ini saling bertentangan, maka dari itu penelitian ini bertujuan mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh Motivasi kerja, Stres Kerja dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh variabel self control. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?. Apakah terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?. Apakah terdapat pengaruh CyberLoafing terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja, Stres kerja, dan Cyberloafing terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?. Apakah moderasi Motivasi Kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan?. Apakah moderasi Self Control mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan?. Apakah moderasi Self Control mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan?. Apakah moderasi Self Control mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh Motivasi kerja, Stres kerja, dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan?.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan . masalah yang telah ditemukan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Determinan Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Dinas Koperasi UMKM Kota Medan). Motivasi kerja adalah sebagai dukungan seseorang agar melaksanakan tugasnya dengan tepat, itu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan diberbagai hal dan merupakan energi emosional dalam pekerjaan baru. Motivasi kerja adalah suatu yang memicu dukungan kerja. Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang membuatnya melakukan tindakan tersebut. Adapun Allah berfirman pada quran surah al-Fajr yaitu sebagai berikut:

۲۷ نَبَا الْمَطْمَۃِ النَّفْسِ يٰۤاَيُّهَا

۲۸ مَّرَضِيَّةٌ رَّاۤضِيَّةٌ رَبِّكَ اِلَىٰ اَرْجَعِي

۲۹ عِيْدِيۡ فِىۡ فَاۤدَخَلِيۡ

۳۰ جَنِّيۡ وَاۤدَخَلِيۡ

Artinya: 27. Wahai jiwa yang tenang kembalilah!. 28. Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang rida dan diridhai Nya. 29. Maka masuklah ke dalam

golongan hamba-hambaku. 30. dan masuklah kedalam surgaku.

Stres Kerja memaparkan bahwa stres kerja adalah fenomena individual berada dalam tekanan di tempat kerja dan di wilayah kerjanya, sehingga menyebabkan individu bereaksi negatif dan merasa terbebani dalam menunaikan tugasnya. Stres kerja merupakan umpan balik fisiologis dan psikologis bagi karyawan dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Stres kerja juga dikatakan menghambat dan mengganggu produktivitas individu di lingkungan kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan [19]. Cyberloafing adalah pemakaian Internet oleh karyawan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi, bukan berkaitan dengan pekerjaan. Cyberloafing adalah perilaku karyawan yang memakai layanan Internet di tempat kerja dan yang sengaja digunakan karyawan untuk keperluan pribadi dengan membuka situs internet non-kerja selama jam kerja. Kinerja adalah keseluruhan derajat keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam kurun waktu tertentu, yang sudah disetujui bersama. Kinerja kerja dan sikap kerja satu tahun yang biasa dari seseorang. Kinerja kemudian dapat diukur dengan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah diserahkan [20]. Kinerja sebagai perolehan hasil kerja setelah melakukan pekerjaan yang diberikan berdasarkan kompetensi, pengalaman, integritas, dan waktu. Allah berfirman dalam quran surah An najm ayat 39-41.

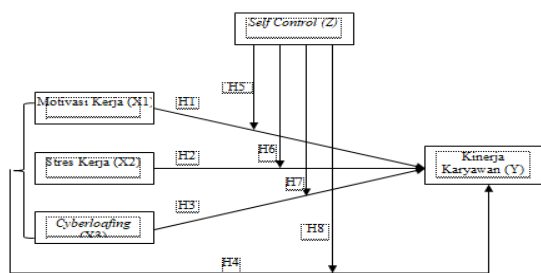
﴿سَعَىٰ مَا لِإِنْسَانٍ لَّيْسَ وَرَىٰ﴾ ٣٩

﴿يُرَىٰ سَوَفَ سَعْيِهِ وَرَىٰ﴾ ٤٠

﴿الْأَوْفَ الْجَزَاءَ مُبْجَرًا ثُمَّ﴾ ٤١

Artinya: 39. Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. 40. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperhatikan (kepadanya). 41. kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

Self Control adalah keahlian melawan tanggapan negatif dan mengendalikan perilaku dalam menanggapi suatu rangsangan sehingga seseorang dapat membuat keputusan yang benar dan mencapai tujuan yang diinginkan. Self Control adalah Kemampuan membaca situasi atau situasi dan lingkungan seseorang, keterampilan mengolah informasi dan pengendalian perilaku sebagai bentuk sosialisasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Selanjutnya kerangka berfikir akan ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan Gambar 1 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ha1 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H01 Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ha2 Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H02 Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ha3 Cyber Loafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H03 Cyber Loafing tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ha4 Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyber Loafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H04 Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyber Loafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ha5 Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. H05 Moderasi Self Control mampu memperlemah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ha6 Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. H06 Moderasi Self Control mampu memperlemah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ha7 Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. H07 Moderasi Self Control mampu memperlemah pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. Ha8 Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi kerja, Stres kerja, dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. H08 Moderasi Self Control mampu memperlemah pengaruh Motivasi kerja, Stres kerja, dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Data kuantitatif adalah metode penelitian yang berbentuk angka dengan memakai statistika sebagai alat pengujian komputasi yang berkesinambungan dengan persoalan yang akan ditelaah untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah 80 orang. Sampel penelitian ini diambil secara acak yang berjumlah 40 orang dari karyawan Kantor Dinas tersebut. Pengambilan sampel ini memakai metode Simple Random Sampling karena dipilih secara acak atau bebas dimana seluruh populasi mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Motivasi kerja adalah kekuatan pendukung dan kemampuan anggota organisasi untuk mengerahkan keterampilan dan waktu yang beebentuk keahlian manusia guna melaksanakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Enam indikator motivasi kerja yaitu Perhatian, Minat, Hasrat, Hasil/keputusan, Performa/kinerja, Kepuasan. Stres Kerja adalah keadaan tertekan secara fisiologis maupun psikologis yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator-Indikator stres kerja adalah Desakan pekerjaan, Desakan sikap pemimpin, Desakan antar pekerja.

Cyber Loafing adalah perilaku seorang karyawan ketika dengan sengaja menggunakan Internet di tempat kerja untuk keperluan sendiri. Indikator cyber loafing terbagi menjadi dua golongan yaitu Minor Cyber loafing (mempergunakan internet diluar kebutuhan pekerjaan), Serious (mempergunakan internet diluar pekerjaan yang lebih bahaya dalam bentuk ilegal). Self Control adalah kemampuan untuk mengontrol respon dan tingkah laku dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Indikator Self Control yaitu Kemampuan mengendalikan keadaan, Kemampuan mengatur stimulus, Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memilih tindakan. Kinerja adalah keseluruhan derajat keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam kurun waktu tertentu, seperti Standar kerja, tujuan atau sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan yang telah disepakati bersama. 4 indikator kinerja, yaitu Mutu, Jumlah, Kurun Waktu, Hubungan antar karyawan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi awal di tempat penelitian, menggunakan Kuesioner atau angket, dan setelahnya menggunakan dokumentasi. Teknik Analisis Instrumen adalah Uji Validitas adalah penilaian guna menghitung data agar peneliti dapat mengetahui bahwa data yang akan diolah valid atau tidak. Valid menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang benar-benar ada pada subjek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen variabel adalah pengujian yang dilaksanakan guna menentukan objek yang sama bisa menimbulkan daya informasi yang sama. Uji Asumsi Klasik adalah Uji Normalitas dilaksanakan mencari tahu mungkinkah data penelitian terdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas berdasarkan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan memastikan hasil positif dan negatif antara variabel independen dan dependen dan prediksi nilai variabel dependen saat variabel independen meninggi atau menurun. Uji Hipotesis adalah Ujian Parsial (Uji t) dengan tujuan pengujian parsial adalah guna mencari tahu kuat pengaruh parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji Simultan (Uji F) atau secara simultan dilaksanakan guna ingin mencari kebenaran apakah variabel independen dan dependen memiliki pengaruh secara bersama-sama dalam model penelitian. Koefisien Determinasi (R^2) yaitu Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi (R^2) mulanya dilaksanakan guna menilai sejauh mana model dalam penelitian menjelaskan variasi variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dilaksanakan dan pengolahan data untuk diteliti. Pengaruh motivasi kerja, stress kerja, cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan variabel self control sebagai variabel moderating. Sebelum instrumen angket disebar kepada responden, peneliti terlebih dahulu melakukan tes kelayakan instrumen kepada responden lainnya. Peneliti menyebarkan angket kepada 34 responden yaitu

pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan secara acak. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan memakai Product moment dan Cronbach alpha yang diolah menggunakan SPSS versi 25 dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Keseluruhan butir angket yang valid akan digunakan untuk penyelidikan lebih lanjut, sedangkan yang tidak valid akan dihapuskan. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh butir angket dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan kepada penelitian selanjutnya. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 25 menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan memperhatikan nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai signifikan sebesar 0,200 hal ini berarti $0,200 > 0,05$ (Alpha) yang akhirnya bisa ditetapkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1), StresKerja (X_2), Cyberloafing (X_3), Terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Self Control sebagai variabel moderating. Melalui olah data sebelumnya maka dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 - e$. $Y = 17,109 + 0,271X_1 + 0,224X_2 + 0,329X_3$

Penjelasan persamaannya yaitu Nilai konstanta (a) sebesar 17,109 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Cyberloafing (X_3) dianggap konstan (memiliki nilai 0), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,109. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja(X_1) sebesar 0,271 (27,1%) dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja(X_2) sebesar 0,224 (22,4%) dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel Cyberloafing(X_3) sebesar 0,329 (32,9%) dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t) yang Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan mengumpamakan t-hitung dan t-tabel menggunakan program SPSS versi 25 dengan mendapatkan ttabel derajat kebebasan ($dk = n - k$ ($dk = 40 - 2 = 38$)) = 1,685. Variabel Motivasi Kerja(X_1) mendapatkan thitung = 2,826. sehingga diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,826 > 1,685$), serta nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_01 tidak dapat diterima dan H_a1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Stres Kerja(X_2) mendapatkan thitung = 2,167. sehingga di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,167 > 1,685$), serta nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_02 tidak dapat diterima dan H_02 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Stres Kerja Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Cyberloafing(X_3) mendapatkan thitung = 5,333. sehingga diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,333 > 1,685$), serta nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_03 tidak dapat diterima dan H_a3 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Cyberloafing Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis menghitung F-hitung dan F-tabel menggunakan program SPSS versi 25 dengan mendapatkan ftabel derajat kebebasan (dk) = 2,84. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,294 > 2,84$), serta nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 tidak dapat diterima dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. 1. Moderasi Self Control Memperkuat Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai t untuk moderasi Z atas X1 terhadap Y yaitu = $3,136 > 1,685$, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel ($3,136 > 1,685$) dengan nilai $sig < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Moderasi Self Control Memperkuat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai t untuk moderasi Z atas X2 terhadap Y yaitu = $3,080 > 1,685$, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel ($3,080 > 1,685$) dengan nilai $sig < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Moderasi Self Control Memperkuat Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai t untuk moderasi Z atas X3 terhadap Y yaitu = $1,701 > 1,685$, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel ($1,701 > 1,685$) dengan nilai $sig < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Moderasi Self Control Memperkuat Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui nilai t untuk moderasi Z atas X1, X2 dan X3 terhadap Y yaitu = $5,258 > 1,685$, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel ($5,258 > 1,685$) dengan nilai $sig < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Determinasi (R^2) adalah Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada R square.

Berlandaskan data perhitungan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 atau $R^2 = 0,502 \times 100\% = 50,2\%$. Sehingga secara keseluruhan/simultan Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,2%. Berlandaskan hasil analisis penelitian, variabel X1 Memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dengan hasil Uji-t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $2,826 > 1,685$. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berlandaskan persamaan regresi berganda didapatkan X1 memiliki pengaruh sebesar 27,1% terhadap Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anik tahun 2018 dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja

Sebagai Variabel Moderating, bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Berlandaskan hasil analisis penelitian, variabel X2 Memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dengan hasil Uji-t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $2,167 > 1,685$. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Berlandaskan persamaan regresi berganda didapatkan hasil X2 memiliki pengaruh sebesar 22,4% terhadap Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wartono tahun 2017 dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, bahwa variabel Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil analisis penelitian, variabel X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y dengan hasil Uji-t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $5,333 > 1,685$. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Berlandaskan persamaan regresi berganda didapatkan hasil X3 memiliki pengaruh sebesar 32,9% terhadap Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti tahun 2022 dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan hasil hipotesis simultan didapat hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,294 > 2,84$), serta nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y dengan pengaruh sebesar 50,2%.

Berlandaskan hasil hipotesis memakai SPSS Versi 25 nilai t untuk moderasi Z atas X1 terhadap Y yaitu = $3,136 > 1,685$, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel ($3,136 > 1,685$) dengan nilai $sig < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berlandaskan hasil hipotesis memakai SPSS Versi 25 nilai t untuk moderasi Z atas X2 terhadap Y yaitu = $3,080 > 1,685$, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel ($3,080 > 1,685$) dengan nilai $sig < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berlandaskan hasil hipotesis memakai SPSS Versi 25 nilai t untuk moderasi Z atas X3 terhadap Y yaitu = $1,701 > 1,685$, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel ($1,701 > 1,685$) dengan nilai $sig < 0,05$. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berlandaskan hasil hipotesis memakai SPSS Versi 25 nilai t untuk moderasi Z atas X1, X2 dan X3 terhadap Y yaitu =

5,258 > 1,685, yang artinya thitung lebih besar dari ttabel (5,258 > 1,685) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan mempertimbangkan data dari penelitian ini, kami dapat menarik kesimpulan adalah terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dengan memiliki pengaruh sebesar 27,1%. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dengan memiliki pengaruh sebesar 22,4%. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Cyberloafing (X3) terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan harus memiliki pengaruh sebesar 32,9%. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 50,2%. Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Moderasi Self Control mampu memperkuat pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] Alfarizi, M., & Ngatindriatun. (2022). Determination of the Intention of MSMEs Owners Using Sharia Cooperatives in Improving Indonesian Islamic Economic Empowerment. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 9(6), 834–849. DOI: <https://doi.org/10.20473/vol9iss20226pp834-849> .
- [2] Wehrt, W., Casper, A., & Sonnentag, S. (2020). Beyond Depletion: Daily Self-Control Motivation as an Explanation of Self-Control Failure at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 41(9), 931–947. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2484> .
- [3] Gillebaart, M. (2018). The “Operational” Definition of Self-Control. *Frontiers in Psychology*, 9(JUL). DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01231> .
- [4] Duckworth, A. L., Taxer, J. L., Eskreis-Winkler, L., Galla, B. M., & Gross, J. J. (2019, January 4). Self-Control and Academic Achievement. *Annual Review of Psychology*. *Annual Reviews Inc.* DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103230> .
- [5] Stavrova, O., Pronk, T., & Kokkoris, M. D. (2020). Finding meaning in self-control: The effect of self-control on the perception of meaning in life. *Self and Identity*, 19(2), 201–218. DOI: <https://doi.org/10.1080/15298868.2018.1558107> .
- [6] Willems, Y. E., Boesen, N., Li, J., Finkenauer, C., & Bartels, M. (2019, May 1). The Heritability of Self-Control: A Meta-Analysis. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*. Elsevier Ltd. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2019.02.012> .
- [7] Willems, Y. E., Dolan, C. V., van Beijsterveldt, C. E. M., de Zeeuw, E. L., Boomsma, D. I., Bartels, M., & Finkenauer, C. (2018). Genetic and Environmental Influences on Self-Control: Assessing Self-Control with the ASEBA Self-Control Scale. *Behavior Genetics*, 48(2), 135–146. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10519-018-9887-1> .
- [8] Stavrova, O., Ren, D., & Pronk, T. (2022). Low Self-Control: A Hidden Cause of Loneliness?. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 48(3), 347–362. DOI: <https://doi.org/10.1177/01461672211007228> .
- [9] Kip, H., Da Silva, M. C., Bouman, Y. H. A., van Gemert-Pijnen, L. J. E. W. C., & Kelders, S. M. (2021). A Self-Control Training App To Increase Self-Control And Reduce Aggression – A Full Factorial Design. *Internet Interventions*, 25. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100392> .
- [10] Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x> .
- [11] Cobb-Clark, D. A., Dahmann, S. C., Kamhöfer, D. A., & Schildberg-Hörisch, H. (2022). The Predictive Power of Self-Control for Life Outcomes. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 197, 725–744. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.02.028> .
- [12] Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, R. B., & Yunus, E. (2019). Compensation, Organizational Communication, and Career Path as Determinants of Employee Performance Improvement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 956–961. DOI: <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74130> .
- [13] J., A. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008> .
- [14] Dahkoul, Z. M. (2018). The Determinants of Employee Performance In Jordanian Organizations. *Pressacademia*, 5(1), 137–143. DOI: <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.811> .
- [15] Kamaruddin, S. N. A. A., Omar, K., Saputra, J., Shakur, E. S. A., Rahim, N. A. A. A., & Razali, M. K. A. M. (2021). Determinants of Female Employees’ Job Performance In Malaysia. *Management Science Letters*, 233–238. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.011> .
- [16] Adi Pracoyo, N., Naelati Tubastuvi, Santoso, S. B., & Wahyuni, S. (2022). Determinants of Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(2), 144–156. DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i2.1595> .
- [17] Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. DOI: <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456> .
- [18] Nurhidayati, Nunik Kusnilawati, & Aprih Santoso. (2022). Employee Satisfaction: Determinants and Its Effect on Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 67–81. DOI: <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.838> .
- [19] Stojanovic, A., Milosevic, I., Arsic, S., Urosevic, S., & Mihajlovic, I. (2020). Corporate Social Responsibility as A Determinant of Employee Loyalty and Business Performance. *Journal of Competitiveness*, 12(2), 149–166. DOI: <https://doi.org/10.7441/joc.2020.02.09> .
- [20] Basuki, T. W., Sri Wahyuni, Tubastuvi, N., & Fitriati, A. (2022). Analysis of Determinants of Employee Performance: A Case Study. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 2(2), 56–73. DOI: <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.324> .