

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Polres Rokan Hilir**

Kepolisian Resor Rokan Hilir (Polres Rokan Hilir) merupakan satuan wilayah kepolisian di bawah naungan Polda Riau yang memiliki tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah administratif Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Polres ini berfungsi sebagai pelaksana tugas-tugas kepolisian di tingkat kabupaten, yang mencakup penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat.

##### **4.1.2. Letak dan Wilayah Hukum**

Polres Rokan Hilir berkedudukan di Kota Bagan Siapi-api, yang merupakan ibu kota Kabupaten Rokan Hilir. Wilayah hukum Polres ini meliputi seluruh kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir, seperti:

1. Bagan Sinembah
2. Bangko
3. Kubu
4. Pasir Limau Kapas
5. Pujud
6. Rantau Kopar
7. Tanah Putih
8. Simpang Kanan, dan lainnya

Wilayah ini cukup luas dengan karakteristik geografis yang beragam, mulai dari daerah pesisir, perkebunan sawit, hingga kawasan perairan, sehingga memerlukan strategi pengamanan dan pelayanan yang adaptif.

#### **4.1.3. Struktur Organisasi**

Polres Rokan Hilir dipimpin oleh seorang Kapolres yang bertanggung jawab langsung kepada Kapolda Riau. Dalam menjalankan tugasnya, Kapolres dibantu oleh Wakapolres serta para kepala satuan fungsi, antara lain:

1. Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim)
2. Satuan Lalu Lintas (Satlantas)
3. Satuan Reserse Narkoba (Satresnarkoba)
4. Satuan Intelkam
5. Satuan Sabhara
6. Satuan Binmas
7. dan lainnya.

Polres ini juga membawahi sejumlah Polsek (Kepolisian Sektor) yang tersebar di tiap kecamatan sebagai perpanjangan tangan pelayanan hingga tingkat lokal.

#### **4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi**

Sebagaimana tugas Polri secara umum, Polres Rokan Hilir menjalankan fungsi:

1. Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (harkamtibmas)
2. Penegakan hukum
3. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

## 4.2. Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif penelitian terkait karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Dalam karakteristik responden penelitian, peneliti menetapkan 188 orang Responden. Identitas Responden menggambarkan suatu kondisi atau keadaan serta status dari responden tersebut. Identitas responden dari sampel penelitian adalah pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau.

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 188 orang pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.3 berikut ini:

### 4.2.1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenjang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	29	15,43 %
2	Laki-laki	159	84,57%
	<b>Jumlah</b>	<b>188</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 188 responden, sebanyak 29 responden (15,43%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya sebanyak 159 responden (84,57%) berjenis kelamin laki-laki. Tabel ini menggambarkan

bahwa pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 84,57%.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada

Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2  
Profil Responden Menurut Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase %
1.	Dibawah 30 tahun	51	27 %
2.	31-40 Tahun	73	39 %
3.	41-50 Tahun	43	23%
4.	Diatas 50 Tahun	21	11%
	<b>Jumlah</b>	<b>188</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 188 responden, sebanyak 51 responden (27%) berusia di bawah 30 tahun, sebanyak 73 responden (39%) berusia di antara 31-40 tahun, sebanyak 43 responden (23%) berusia di antara 41-50 tahun, dan sisanya sebanyak 21 responden (11%) berusia di atas 50 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau mayoritas berusia 31-40 Tahun dengan persentase sebesar 39%.

#### 4.2.3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1.	SMA	71	37,8 %
2.	SARJANA	92	48,9%
3.	Pascasarjana	25	13,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>188</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 52 responden, sebanyak 71 responden (37,8%) berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 92 responden (48,9%) berpendidikan terakhir Sarjana, dan sisanya sebanyak 25 responden (13,3%) berpendidikan terakhir Pascasarjana. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau mayoritas berpendidikan terakhir Sarjana dengan persentase sebesar 48,9%.

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.4.  
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

No.	Rata-Rata	Keterangan
	1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
	1,81–2,60	Tidak Baik
	2,61–3,40	Kurang Baik
	3,41–4,20	Baik
	4,21–5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik.

### 4.3. Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan keandalannya, atau tidak layak.

##### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,320. Aturan tersebut sebagai berikut:

1. Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Dimana  $r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil

perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5.  
Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Item	$r_{hitung}$	$r_{table}$	keterangan
1	Pertanyaan 1	0.399	0.320	Valid
2	Pertanyaan 2	0.309	0.320	Tidak Valid
3	Pertanyaan 3	0.325	0.320	Valid
4	Pertanyaan 4	0.233	0.320	Tidak Valid
5	Pertanyaan 5	0.706	0.320	Valid
6	Pertanyaan 6	0.657	0.320	Valid
7	Pertanyaan 7	0.460	0.320	Valid
8	Pertanyaan 8	0.656	0.320	Valid
9	Pertanyaan 9	0.491	0.320	Valid
10	Pertanyaan 10	0.582	0.320	Valid
11	Pertanyaan 11	0.693	0.320	Valid
12	Pertanyaan 12	0.275	0.320	Tidak Valid
13	Pertanyaan 13	0.626	0.320	Valid
14	Pertanyaan 14	0.568	0.320	Valid
15	Pertanyaan 15	0.511	0.320	Valid
16	Pertanyaan 16	0.521	0.320	Valid
17	Pertanyaan 17	0.095	0.320	Tidak Valid
18	Pertanyaan 18	0.612	0.320	Valid
19	Pertanyaan 19	0.605	0.320	Valid
20	Pertanyaan 20	0.515	0.320	Valid
21	Pertanyaan 21	0.513	0.320	Valid
22	Pertanyaan 22	0.556	0.320	Valid
23	Pertanyaan 23	0.525	0.320	Valid
24	Pertanyaan 24	0.531	0.320	Valid
25	Pertanyaan 25	0.052	0.320	Tidak Valid
26	Pertanyaan 26	0.584	0.320	Valid
27	Pertanyaan 27	0.582	0.320	Valid
28	Pertanyaan 28	0.371	0.320	Valid
29	Pertanyaan 29	0.319	0.320	Tidak Valid
30	Pertanyaan 30	0.425	0.320	Valid
31	Pertanyaan 31	0.239	0.320	Tidak Valid
32	Pertanyaan 32	0.219	0.320	Tidak Valid

No Item	Item	r hitung	r table	keterangan
33	Pertanyaan 33	0.299	0.320	Tidak Valid
34	Pertanyaan 34	0.312	0.320	Tidak Valid
35	Pertanyaan 35	0.248	0.320	Tidak Valid
36	Pertanyaan 36	0.201	0.320	Tidak Valid
37	Pertanyaan 37	0.088	0.320	Tidak Valid
38	Pertanyaan 38	0.299	0.320	Tidak Valid
39	Pertanyaan 39	0.170	0.320	Tidak Valid
40	Pertanyaan 40	0.125	0.320	Tidak Valid
41	Pertanyaan 41	0.444	0.320	Valid
42	Pertanyaan 42	0.378	0.320	Valid
43	Pertanyaan 43	0.532	0.320	Valid
44	Pertanyaan 44	0.684	0.320	Valid
45	Pertanyaan 45	0.616	0.320	Valid
46	Pertanyaan 46	0.616	0.320	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.5 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja kinerja pegawai (Y) dari 46 item terdapat yang valid 30 item soal dan 16 item yang tidak valid (gugur). Sehingga diperoleh data 30 (Tiga puluh) butir pertanyaan pada kuesioner yang terbukti valid layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas

Tabel 4.6.  
Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan *Leader member exchange* ( $X_1$ )

No Item	Item	r hitung	r table	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.663	0.320	Valid
2	Pertanyaan 2	0.610	0.320	Valid
3	Pertanyaan 3	0.722	0.320	Valid
4	Pertanyaan 4	0.648	0.320	Valid
5	Pertanyaan 5	0.606	0.320	Valid
6	Pertanyaan 6	0.726	0.320	Valid
7	Pertanyaan 7	0.648	0.320	Valid
8	Pertanyaan 8	0.554	0.320	Valid

No Item	Item	r hitung	r table	Keterangan
9	Pertanyaan 9	0.467	0.320	Valid
10	Pertanyaan 10	0.609	0.320	Valid
11	Pertanyaan 11	0.274	0.320	Tidak Valid
12	Pertanyaan 12	-0.088	0.320	Tidak Valid
13	Pertanyaan 13	0.173	0.320	Tidak Valid
14	Pertanyaan 14	0.648	0.320	Valid
15	Pertanyaan 15	0.554	0.320	Valid
16	Pertanyaan 16	0.554	0.320	Valid
17	Pertanyaan 17	0.467	0.320	Valid
18	Pertanyaan 18	0.609	0.320	Valid
19	Pertanyaan 19	0.554	0.320	Valid
20	Pertanyaan 20	0.467	0.320	Valid
21	Pertanyaan 21	0.609	0.320	Valid
22	Pertanyaan 22	0.650	0.320	Valid
23	Pertanyaan 23	0.596	0.320	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan pada variabel *Leader member exchange* ( $X_1$ ) dari 23 item terdapat yang valid 20 item soal dan 3 item yang tidak valid (gugur), sehingga diperoleh data 20 (Dua puluh) butir pertanyaan pada kuesioner yang terbukti valid layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.7.  
Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan *Cyberloafing* ( $X_2$ )

No Item	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.250	0.320	Tidak Valid
2	Pertanyaan 2	0.100	0.320	Tidak Valid
3	Pertanyaan 3	0.201	0.320	Tidak Valid
4	Pertanyaan 4	0.164	0.320	Tidak Valid
5	Pertanyaan 5	0.385	0.320	Valid
6	Pertanyaan 6	0.554	0.320	Valid
7	Pertanyaan 7	0.554	0.320	Valid

No Item	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
8	Pertanyaan 8	0.555	0.320	Valid
9	Pertanyaan 9	0.721	0.320	Valid
10	Pertanyaan 10	0.566	0.320	Valid
11	Pertanyaan 11	0.616	0.320	Valid
12	Pertanyaan 12	0.683	0.320	Valid
13	Pertanyaan 13	0.554	0.320	Valid
14	Pertanyaan 14	0.554	0.320	Valid
15	Pertanyaan 15	0.555	0.320	Valid
16	Pertanyaan 16	0.721	0.320	Valid
17	Pertanyaan 17	0.566	0.320	Valid
18	Pertanyaan 18	0.616	0.320	Valid
19	Pertanyaan 19	0.683	0.320	Valid
20	Pertanyaan 20	0.695	0.320	Valid
21	Pertanyaan 21	0.594	0.320	Valid
22	Pertanyaan 22	0.535	0.320	Valid
23	Pertanyaan 23	0.769	0.320	Valid
24	Pertanyaan 24	0.084	0.320	Tidak Valid
25	Pertanyaan 25	0.164	0.320	Tidak Valid
26	Pertanyaan 26	0.385	0.320	Valid
27	Pertanyaan 27	0.141	0.320	Tidak Valid
28	Pertanyaan 28	0.081	0.320	Tidak Valid
29	Pertanyaan 29	0.081	0.320	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.7 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan pada variabel *Cyberloafing* ( $X_2$ ) dari 29 item terdapat yang valid 20 item soal dan 9 item yang tidak valid (gugur). Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa 20 (Dua puluh) butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas

Tabel 4.8.  
Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan *Self control* ( $X_3$ )

No Item	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	Pertanyaan 1	0.790	0.320	Valid
2	Pertanyaan 2	0.670	0.320	Valid
3	Pertanyaan 3	0.721	0.320	Valid
4	Pertanyaan 4	0.226	0.320	Tidak Valid
5	Pertanyaan 5	0.721	0.320	Valid
6	Pertanyaan 6	0.264	0.320	Tidak Valid
7	Pertanyaan 7	0.256	0.320	Tidak Valid
8	Pertanyaan 8	0.470	0.320	Valid
9	Pertanyaan 9	0.107	0.320	Tidak Valid
10	Pertanyaan 10	0.714	0.320	Valid
11	Pertanyaan 11	0.790	0.320	Valid
12	Pertanyaan 12	-0.050	0.320	Tidak Valid
13	Pertanyaan 13	0.790	0.320	Valid
14	Pertanyaan 14	0.763	0.320	Valid
15	Pertanyaan 15	0.763	0.320	Valid
16	Pertanyaan 16	0.721	0.320	Valid
17	Pertanyaan 17	0.790	0.320	Valid
18	Pertanyaan 18	0.763	0.320	Valid
19	Pertanyaan 19	0.111	0.320	Tidak Valid
20	Pertanyaan 20	0.131	0.320	Tidak Valid
21	Pertanyaan 21	0.470	0.320	Valid
22	Pertanyaan 22	0.763	0.320	Valid
23	Pertanyaan 23	0.721	0.320	Valid
24	Pertanyaan 24	0.790	0.320	Valid
25	Pertanyaan 25	0.763	0.320	Valid
26	Pertanyaan 26	0.721	0.320	Valid
27	Pertanyaan 27	0.470	0.320	Valid
28	Pertanyaan 28	0.256	0.320	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan pada variabel *Self control* ( $X_3$ ) dari 28 item terdapat yang valid 20 item soal dan 8 item yang tidak valid (gugur). Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa 20 (Dua puluh)

butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga diperoleh data 20 (Dua puluh) butir pertanyaan pada kuesioner yang terbukti valid layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.70$  maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.9.  
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Leader member exchange* (X<sub>1</sub>)

<i>Reliability Statistics</i>	
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Leader member exchange</i> (X <sub>1</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,912	20

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil pengujian Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,912. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Leader member exchange* (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

Tabel 4.10.  
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>)

<i>Reliability Statistics</i>	
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Cyberloafing</i> (X <sub>2</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,902	20

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2024)

Hasil pengujian Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

Tabel 4.11.

Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Self control* ( $X_3$ )

<i>Reliability Statistics</i>	
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Self control</i> ( $X_3$ )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,911	20

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil pengujian Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Self control* ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

Tabel 4.12.

Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,912	30

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil pengujian Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,912. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja pegawai (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji *Normalitas*, *Multikolinearitas*, dan *Heteroskedastisitas*.

### 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari 3 pengujian utama, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

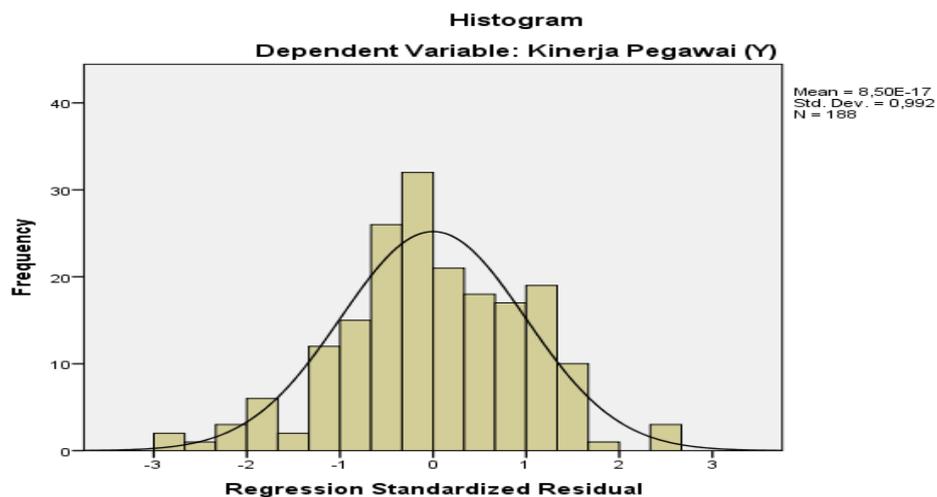
#### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan kurva histogram dan uji *Kolmogorov Smirnov*.

##### 1. Uji Normalitas Data Kurva Histogram

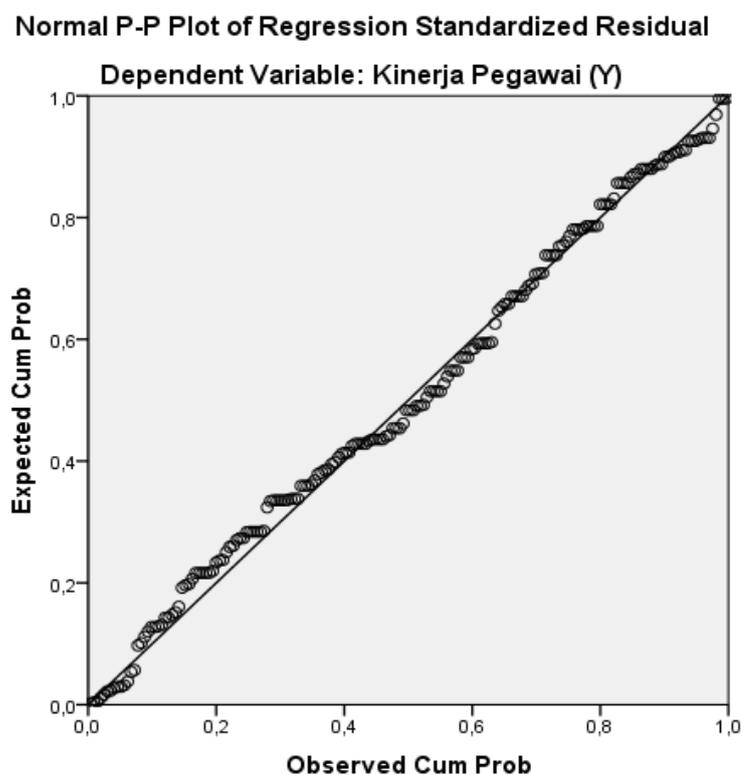
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan kurva histogram dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Kurva Histogram Normalitas  
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik *P-P Plot* sebagai berikut:



Gambar 4.2. Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*  
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan gambar 4.2. di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 188 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik *P-P Plot*.

## 2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan *P-P Plot*, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov*. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal. Namun jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal. Hasil normalitas data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13.  
Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		188
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,97377224
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,041
	Negative	-,051
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

### b. Uji *Multikolinearitas*

Model regresi pada Uji *multikolinearitas* berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi *multikolinearitas*. Hasil uji *multikolinearitas* pada model *regresi* dalam dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Uji *Multikolinearitas*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,144	9,587			
<i>Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)</i>	,806	,175	,347	,685	1,460
<i>Cyberloafing (X<sub>2</sub>)</i>	,215	,075	,192	,863	1,159
<i>Self Control (X<sub>3</sub>)</i>	,280	,106	,193	,728	1,373

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

1. Variabel *Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,685 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 1,460 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)* terbebas dari masalah *multikolinearitas*.
2. Variabel *Cyberloafing (X<sub>2</sub>)* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,863 di mana

nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,159 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Cyberloafing* ( $X_2$ ) terbebas dari masalah *multikolinearitas*.

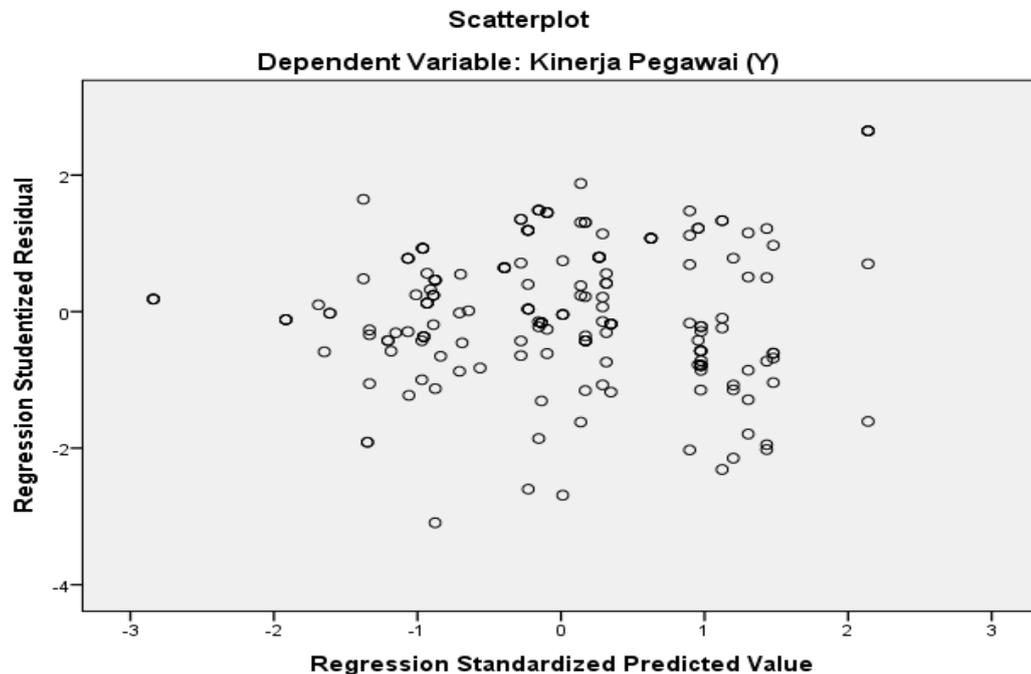
3. Variabel *Self Control* ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,728 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1.373 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Control* ( $X_3$ ) terbebas dari masalah *multikolinearitas*.

Berdasarkan uji *multikolinearitas* dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ), dan *Self Control* ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah *multikolinearitas*.

### c. Uji *Heteroskedastisitas*

Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam model *regresi* terjadi ketidak samaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan yang lain. Model *regresi* disebut *homokedastisitas* jika variasi *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika *varians* berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Model *regresi* dianggap tidak terjadi *heteroskedastisitas* apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol.

Gejala *heteroskedastisitas* dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian *heteroskedastisitas* secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.3. Hasil Uji *Heteroskedastisitas* dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Gambar 4.3 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 188 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi.

Uji *heteroskedastisitas* juga dapat dilakukan uji *Glejser* dengan meregresikan variabel bebas terhadap *absolute residual* dari hasil *regresi* variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji *Glejser* dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah *heteroskedastisitas*. Dasar pengambilan keputusan uji *heteroskedastisitas* dengan uji *Glejser* adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

Hasil pengujian *heteroskedastisitas* dengan uji *Glejser* menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15  
Hasil Uji *Heteroskedastisitas* dengan Uji *Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,663E-15	9,587		,000	1,000
	Leader Member Exchange (X1)	,000	,175	,000	,000	1,000
	Cyberloafing (X2)	,000	,075	,000	,000	1,000
	Self Control (X3)	,000	,106	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji *Glejser* untuk mendeteksi gejala *Heteroskedastisitas* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas *Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)* sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)* tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* dan bersifat *homokedastisitas*.
2. Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas *Cyberloafing (X<sub>2</sub>)* sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *Cyberloafing (X<sub>2</sub>)* tidak

terdapat gejala *heteroskedastisitas* dan bersifat *homokedastisitas*.

3. Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas *Self Control* ( $X_3$ ) sebesar 1,000 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *Self Control* ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* dan bersifat *homokedastisitas*.

Berdasarkan hasil *Heteroskedastisitas* dengan gambar *scatterplot* dan uji *Glejser*, maka dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ) *Self Control* ( $X_3$ ) tidak memiliki gejala *heteroskedastisitas*.

#### 4.3.3. Uji Hipotesis

Menurut Creswell (2018), Hipotesis adalah Pernyataan dalam penelitian kuantitatif di mana peneliti membuat dugaan atau prediksi tentang hasil penelitian dari hubungan antar atribut dan sifat variabel. Berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti maka dalam hal ini peneliti mengangkat 7 hipotesis yang akan diuraikan dalam bab ini. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ) *Self Control* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), baik pengaruhnya secara parsial maupun simultan. Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (*parsial*) dan uji F (*simultan*).

##### a. Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan (Uji F) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara

simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji statistik F (simultan) menunjukkan terkait apakah semua variabel independen atau bebas yang ada di dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat.

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + \beta_3 X_3 + e$ . Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan:

### **1. Pengujian Hipotesis Sub Struktur 1 Secara Simultan**

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel *leader member exchange* ( $X_1$ ) dan *Cyberloafing* ( $X_2$ ), Terhadap *Self control* ( $X_3$ ). Hasil SPSS dari koefisien determinasi struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16.  
Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 <sup>a</sup>	,272	,264	9,765

a. Predictors: (Constant), *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>), *Leader Member Exchange* (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil uji determinasi dengan SPSS berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa, Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,272 yang mengindikasikan bahwa 27,20% Kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel *Leader member exchange* (X<sub>1</sub>) dan *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 72,80% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti lingkungan kerja, kecerdasan emosional, teknologi, motivasi kerja, dukungan manajemen tertinggi, dan lain sebagainya.

Koefisien korelasi atau Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,521 yang mengindikasikan hubungan yang cukup erat antara variabel *Leader member exchange* (X<sub>1</sub>) dan *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>) Terhadap *Self control* (X<sub>3</sub>). Berdasarkan tabel *Model Summary* diperoleh:

$$R_1^2 = 0,272, \text{ maka besar}$$

$$\rho_{x_3e_3} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,272} = 0,8532291603080 = 0,85$$

$$\rho_{x_3e_3} = 0,85$$

Setelah hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1 ditemukan, selanjutnya dilakukan pengujian secara simultan (Uji F) untuk mengetahui Pengaruh *leader member exchange* (X<sub>1</sub>) dan *cyberloafing* (X<sub>2</sub>) terhadap variabel *self control* (X<sub>3</sub>). dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17.  
Hasil Uji Simultan Sub Struktur I

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6581,006	2	3290,503	34,509	,000 <sup>b</sup>
	Residual	17640,159	185	95,352		
	Total	24221,165	187			

a. Dependent Variable: Self Control (X3)

b. Predictors: (Constant), *Cyberloafing* (X2), *Leader Member Exchange* (X1)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.17 menemukan bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 36,199. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.  $F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ .

Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:  $df_1 = k - 1$ . Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:  $df_2 = n - k$ . Di mana,  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel. Sehingga  $n = 188$  dan  $k = 3$ . Maka:  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ .  $df_2 = n - k = 188 - 3 = 185$ .  $F_{tabel}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 2 dan  $df_2$  sebesar 185 adalah 3,04477. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus  $=FINV(0,05;2;185)$  sehingga dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,04477. Maka bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , karena 34,509 lebih besar dari 3,04477. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Maka dapat disimpulkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* dan *cyberloafing* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *leader member exchange* ( $X_1$ ), dan *cyberloafing* ( $X_2$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self control* ( $X_3$ ), pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa jika *leader member exchange* ( $X_1$ ), dan *cyberloafing* ( $X_2$ ) tinggi, maka *self control* ( $X_3$ ) pegawai juga akan tinggi begitupun sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  Diterima.

## **2. Pengujian Hipotesis Sub Struktur II secara Simultan**

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel *leader member exchange* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ), dan *Self control* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi sub struktur II. Hasil SPSS dari koefisien determinasi sub struktur II dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18.  
Hasil Uji Determinasi Sub Struktur II

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 <sup>a</sup>	,284	,272	14,087

a. Predictors: (Constant), *Self Control* (X<sub>3</sub>), *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>), *Leader Member Exchange* (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil uji determinasi dengan SPSS berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa: Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,284 yang mengindikasikan bahwa 28,40% Kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel *Leader member exchange* (X<sub>1</sub>), *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>), dan *Self Control* (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya 71,60% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti lingkungan kerja, kecerdasan emosional, teknologi, motivasi kerja, dukungan manajemen tertinggi, dan lain sebagainya.

Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,533 yang mengindikasikan hubungan yang cukup erat antara variabel *Leader member exchange* (X<sub>1</sub>), *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>) dan *Self control* (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel *Model Summary* diperoleh:

$R_1^2 = 0,284$  , maka besar

$$\rho_{x_4e_4} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,284} = 0,841678320522 = 0,84$$

$$\rho_{x_4e_4} = 0,84$$

Setelah dilakukan analisis regresi berganda, selanjutnya dilakukan pengujian secara simultan (Uji F) untuk mengetahui Pengaruh *leader member exchange* (X<sub>1</sub>), *cyberloafing* (X<sub>2</sub>), dan *self control* (X<sub>3</sub>) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19.  
Hasil Uji F (Simultan) Sub Struktur II

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14462,152	3	4820,717	24,292	,000 <sup>b</sup>
	Residual	36514,800	184	198,450		
	Total	50976,952	187			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Self Control (X<sub>3</sub>), Cyberloafing (X<sub>2</sub>), Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.19 diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima Ha dan tolak Ho. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 24,292. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.  $F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:  $df_1 = k - 1$ . Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:  $df_2 = n - k$ . Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga  $n = 188$  dan  $k = 4$ . Maka:  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$   $df_2 = n - k = 188 - 4 = 184$

$F_{tabel}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 184 adalah 2,6537. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;184) adalah 2,6537, maka bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , karena 24,292. lebih besar dari 2,798. Oleh karena itu, maka terima Ha dan tolak Ho. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* dan *cyberloafing* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *leader member exchange* ( $X_1$ ), dan *cyberloafing* ( $X_2$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self control* ( $X_3$ ), pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa jika *leader member exchange* ( $X_1$ ), dan *cyberloafing* ( $X_2$ ) tinggi, maka *self control* ( $X_3$ ) pegawai juga akan tinggi begitupun sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  Diterima.

#### **b. Uji-t (Uji Parsial)**

Uji t (*t-test*) merupakan pengujian hipotesis yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Yaitu, Variabel *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ) *Self Control* ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hipotesis yang diajukan pada uji parsial (uji t) pada penelitian ini adalah pengaruh *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ) *Self Control* ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai ( $Y$ ).

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yaitu *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ) *Self Control* ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom (df)* dimana  $df = n - k = 188 - 4 = 184$ . Uji t (*t-test*) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$
- b)  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

### 1. Pengujian Hipotesis Sub Struktur I Secara Parsial

**$H_1$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau
- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau

Tabel 4.20  
Uji Sub Struktur I.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59,114	5,027		11,759	,000
Leader Member Exchange (X <sub>1</sub> )	,487	,104	,529	8,133	,000
Cyberloafing (X <sub>2</sub> )	,191	,050	,247	3,789	,000

a. Dependent Variable: *Self Control* (X<sub>3</sub>)

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21  
Uji Parsial Sub Struktur I. Pengaruh X<sub>1</sub> Terhadap X<sub>3</sub>

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59,114	5,027		11,759	,000
Leader Member Exchange (X <sub>1</sub> )	,487	,104	,529	8,133	,000

a. Dependent Variable: *Self Control* (X<sub>3</sub>)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 59,114 + 0,487 X_1$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) sebesar 0,104 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *Self Control* ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) yang baik maka akan terjadi penambahan *Self Control* sebesar 0, 487. Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.21 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) yaitu sebesar 8,133. Kemudian,  $t_{tabel}$  menggunakan  $df = n - k$  dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu  $188 - 4 = 184$  dan dapat diperoleh  $t_{tabel}$  1,653. Jadi, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,133 > 1,653$  maka dapat diartika bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) terhadap *Self Control* ( $X_3$ ).

**$H_2$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap *Self Control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap *Self Control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau
- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap *Self Control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap *Self Control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.22  
Uji Parsial Sub Struktur I. Pengaruh  $X_2$  Terhadap  $X_3$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59,114	5,027		11,759	,000
<i>Cyberloafing</i> ( $X_2$ )	,191	,050	,247	3,789	,000

a. Dependent Variable: *Self Control* ( $X_3$ )

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

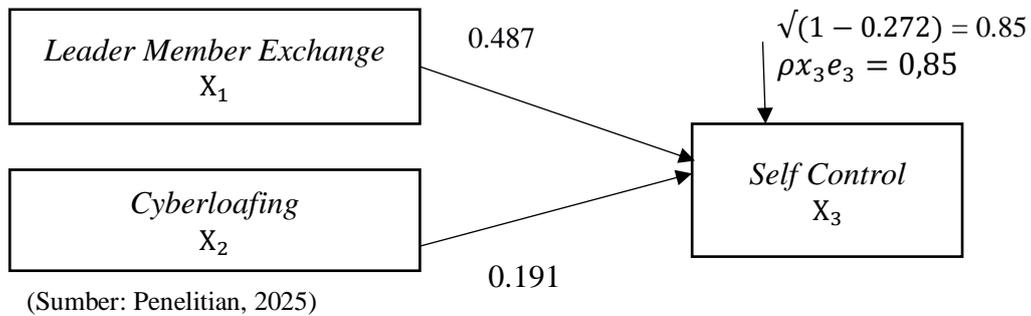
Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 59,114 + 0,191 X_2$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel *Cyberloafing* ( $X_2$ ) sebesar 0,191 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa *Cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *Self Control* ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya *Cyberloafing* ( $X_2$ ) yang baik maka akan terjadi penambahan *Self Control* ( $X_3$ ) sebesar 0,191. Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.22 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *Cyberloafing* ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3,789. Kemudian,  $t_{tabel}$  menggunakan  $df = n - k$  dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu  $188 - 4 = 184$  dan dapat diperoleh  $t_{tabel}$  1,653. Jadi, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,789 > 1,653$  maka dapat diartika bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh *Cyberloafing* ( $X_2$ ) terhadap *Self Control* ( $X_3$ ) pada Polres Rokan Hilir.

Berdasarkan uraian perhitungan data di atas, diperoleh hasil model sub struktur I yaitu :



Gambar 4.4. Hasil Model Sub Struktur 1

## 2. Pengujian Hipotesis Sub Struktur 2 Secara Parsial

**H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau

Tabel 4.23  
Uji Sub Struktur II.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,144	9,587		2,101	,037
<i>Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)</i>	,806	,175	,347	4,602	,000
<i>Cyberloafing (X<sub>2</sub>)</i>	,215	,075	,192	2,854	,005
<i>Self Control (X<sub>3</sub>)</i>	,280	,106	,193	2,637	,009

**a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)**

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24  
Uji Hipotesis Pengaruh X<sub>1</sub> Terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,144	9,587		2,101	,037
<i>Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)</i>	,806	,175	,347	4,602	,000

**a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 20,144 + 0,806 X_1$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) sebesar 0,806 bertanda positif pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) yang baik maka akan terjadi penambahan Kinerja pegawai sebesar 0,806.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.24 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) yaitu sebesar 4,602. Kemudian,  $t_{tabel}$  menggunakan  $df = n - k$  dengan  $n$  adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu  $188 - 4 = 184$  dan dapat diperoleh  $t_{tabel}$  1,653. Jadi, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,602 > 1,653$  maka dapat diartika bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau.

**$H_4$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- $H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau
- $H_o$  : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25  
Uji Hipotesis Pengaruh  $X_2$  Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,144	9,587		2,101	,037
<i>Cyberloafing</i> ( $X_2$ )	,215	,075	,192	2,854	,005

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 20,144 + 0,215 X_2$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel *Cyberloafing* ( $X_2$ ) sebesar 0,215 bertanda positif pada sig 0,005 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa *Cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya *Cyberloafing* ( $X_2$ ) yang baik maka akan terjadi penambahan Kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau sebesar 0,215.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.25 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *Cyberloafing* ( $X_2$ ) yaitu sebesar 2,854. Kemudian,  $t_{tabel}$  menggunakan  $df = n - k$  dengan  $n$  adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu  $188 - 4 = 184$  dan dapat diperoleh  $t_{tabel}$  1,653. Jadi, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,854 > 1,653$  maka dapat diartika bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh *Cyberloafing* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau.

**$H_5$  : Terdapat pengaruh fositif dan signifikan *self control* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

$H_a$  : Terdapat pengaruh fositif dan signifikan *self control* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh fositif dan signifikan *self control* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau

Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu Terdapat pengaruh fositif dan signifikan *self control* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hasil analisis tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.26  
Uji Hipotesis Pengaruh  $X_3$  Terhadap Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,144	9,587		2,101	,037
<i>Self Control</i> ( $X_3$ )	,280	,106	,193	2,637	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

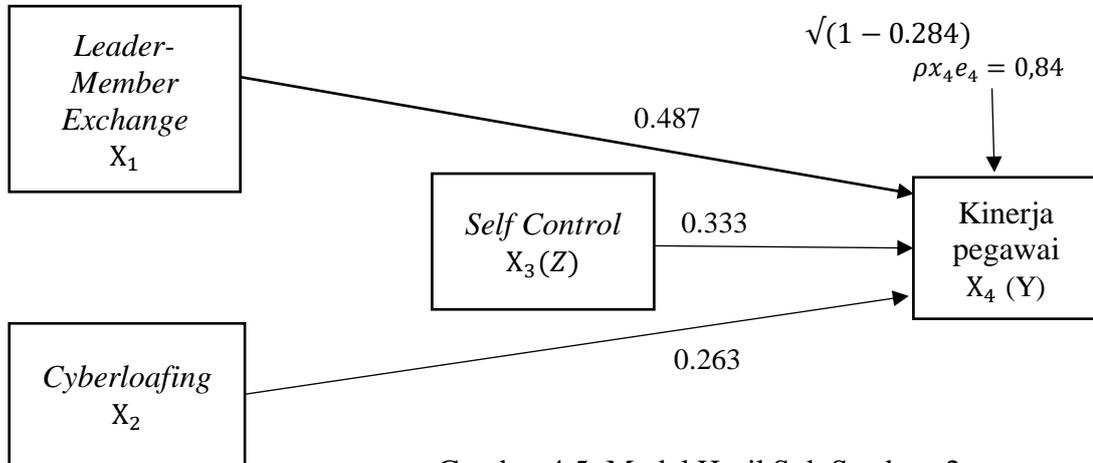
$$Y = a + bx$$

$$Y = 20,144 + 0,280 X_3$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi linear variabel *Self Control* ( $X_3$ ) sebesar 0,280 bertanda positif pada sig 0,009 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu  $0,009 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa *Self Control* ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya *Self Control* ( $X_3$ ) yang baik maka akan terjadi penambahan Kinerja pegawai sebesar 0,280.

Selain itu dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dari hasil analisis uji t pada tabel 4.26 dengan bantuan aplikasi SPSS release 22,00. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *Self Control* ( $X_3$ ) yaitu sebesar 2,637. Kemudian,  $t_{tabel}$  menggunakan  $df = n - k$  dengan n adalah jumlah populasi, sehingga hasilnya yaitu  $188 - 4 = 184$  dan dapat diperoleh  $t_{tabel}$  1,653. Jadi, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,637 > 1,653$  maka dapat diartika bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh *Self Control* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Polres Rokan Hilir.

Dengan demikian, diperoleh model hasil sub struktur II yaitu:



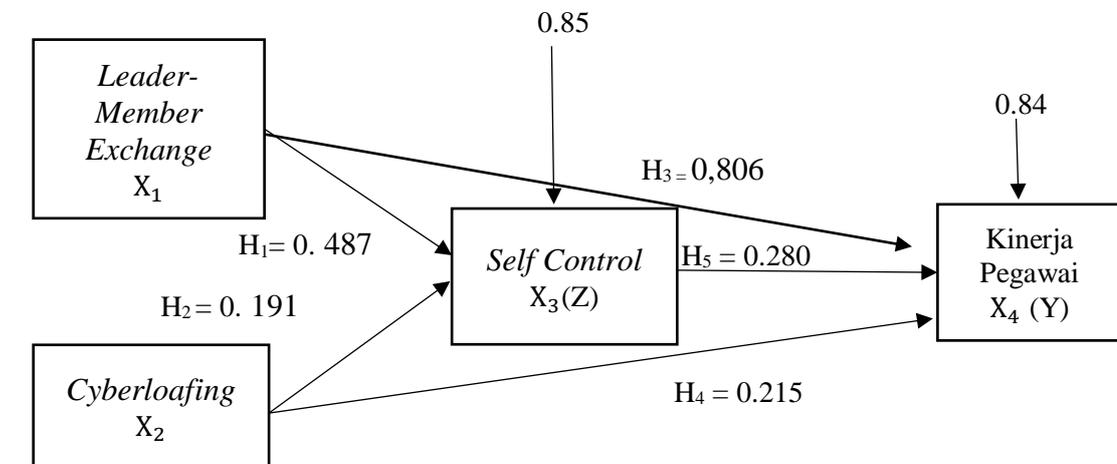
Gambar 4.5. Model Hasil Sub Struktur 2

(Sumber: Penelitian, 2025)

Berdasarkan uraian di atas, adapun rangkuman hasil dari hipotesis 1 sampai hipotesis 5 yaitu:

Table 4.27  
Rangkuman Hasil Bobot Pengaruh t<sub>hitung</sub>

No.	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi 0.05			Keterangan
		t <sub>hitung</sub>	>/<	t <sub>tabel</sub>	ρ value	>/<	Sig.	
1	X <sub>1</sub> terhadap X <sub>3</sub>	8,133	>	1,653	0.000	<	0.05	H <sub>1</sub> Diterima
2	X <sub>2</sub> terhadap X <sub>3</sub>	3,789	>	1,653	0.000	<	0.05	H <sub>2</sub> Diterima
3	X <sub>1</sub> terhadap Y	4,602	>	1,653	0.000	<	0.05	H <sub>3</sub> Diterima
4	X <sub>2</sub> terhadap Y	2,854	>	1,653	0.005	<	0.05	H <sub>4</sub> Diterima
5	X <sub>3</sub> terhadap Y	2,637	>	1,653	0.009	<	0.05	H <sub>5</sub> Diterima



(Sumber: Penelitian, 2025)

Gambar 4.6. Hasil Diagram Jalur Sub Struktur I dan II

#### 4.3.4. Analisis Jalur dengan Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan Uji Sobel, yang menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intervening*. Uji sobel, dilakukan untuk mengukur apakah variabel *intervening* dalam hal ini adalah variabel motivasi, mampu dijadikan instrumen untuk variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dikatakan signifikan apabila nilai t hitung > nilai t tabel. Untuk mengetahui besarnya *standard error* dapat dilihat pada tabel *coefficients* di atas sebelum pembahasan ini. Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap kinerja pegawai melalui *self control* sebagai variabel *intervening* pada Polres Rokan Hilir**

Untuk Hipotesis 6. ( $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$ )

1.  $a \rightarrow (X_1 \rightarrow X_3) = 0.487$
2.  $sa = 0.104$
3.  $b \rightarrow (X_3 \rightarrow Y) = 0.280$
4.  $sb = 0.106$

Rumus untuk menghitung besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab adalah:

$$Sab = \frac{a \cdot b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2)}}$$

$$Sab = \frac{0,487 \times 0,280}{\sqrt{(0,280^2 \times 0,104^2) + (0,487^2 \times 0,106^2)}}$$

$$Sab = \frac{0,13636}{\sqrt{0,0784 \times 0,010816) + (0,237169 \times 0,011236)}}$$

$$Sab = \frac{0,13636}{\sqrt{(0,000848 + 0,002665)}}$$

$$Sab = \frac{0,13636}{\sqrt{0,003513}}$$

$$Sab = \frac{0,13636}{0,05926}$$

$$Sab = 2,30$$

Nilai Z (Sab) = 2,30 > 1,96 yakni dengan tingkat signifikan 0.05 maka Hipotesis 6 diterima. Artinya, terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari *self control* dalam hubungan antara *leader-member exchange* dengan *kinerja pegawai* di Polres Rokan Hilir.

Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui *self control* (X<sub>3</sub>) sebagai variabel *intervening* pada Polres Rokan Hilir

**H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai melalui *self control* sebagai variabel *intervening* pada Polres Rokan Hilir**

Untuk Hipotesis 7. (X<sub>2</sub> → X<sub>3</sub> → Y)

1. a → (X<sub>2</sub> → X<sub>3</sub>) = 0.191
2. sa = 0.050
3. b (X<sub>3</sub> → Y) = 0.280
4. sb = 0.106

Rumus untuk menghitung besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab adalah:

$$Sab = \frac{a \cdot b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2)}}$$

$$Sab = \frac{0,191 \times 0,280}{\sqrt{(0,280^2 \times 0,050^2) + (0,191^2 \times 0,106^2)}}$$

$$Sab = \frac{0,05348}{\sqrt{0,0784 \times 0,0025 + (0,036481 \times 0,011236)}}$$

$$Sab = \frac{0,05348}{\sqrt{(0,000196 + 0,000410)}}$$

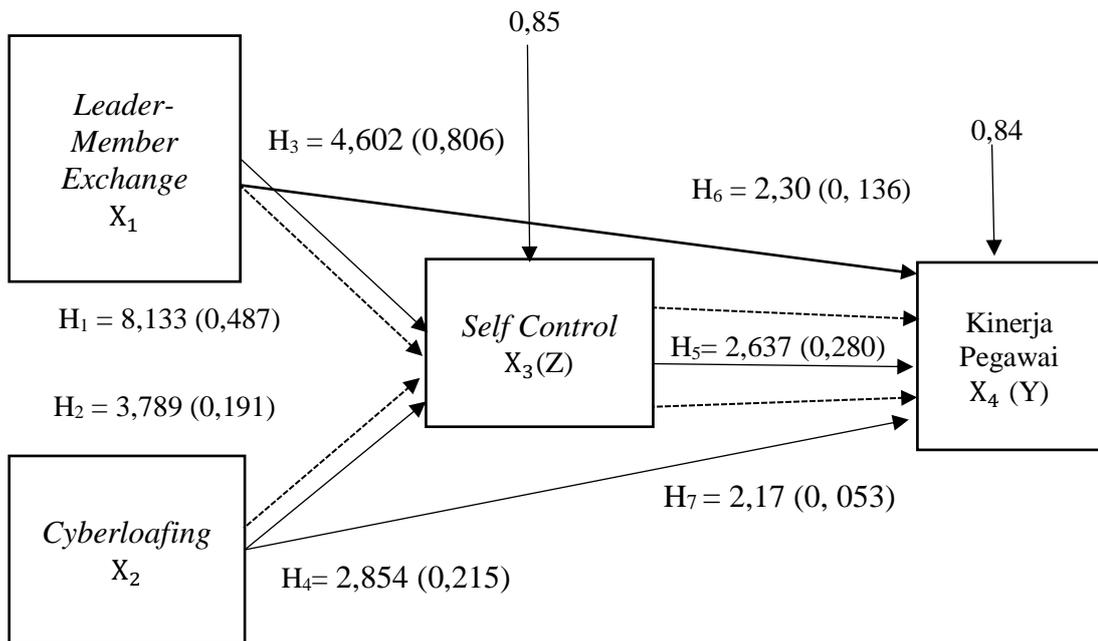
$$Sab = \frac{0,05348}{\sqrt{0,000606}}$$

$$Sab = \frac{0,05348}{0,02461}$$

$$Sab = 2,17$$

Nilai  $Z = 2,17 > 1,96$  yakni dengan tingkat signifikan 0.05 maka Hipotesis 6 diterima. Artinya, terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari *self control* dalam hubungan antara *cyberloafing* dengan kinerja pegawai di Polres Rokan Hilir. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Cyberloafing* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui *self control* ( $X_3$ ) sebagai variabel *intervening* pada Polres Rokan Hilir

Berdasarkan hasil penelitian di atas, temuan penelitian ini dapat disimpulkan dalam diagram berikut:



(Sumber: Penelitian, 2025)

Gambar 4. 7. Hasil Diagram Jalur

Hasil perhitungan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) dari variabel kompetensi *Leader-Member Exchange* (X<sub>1</sub>), *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>), *Self Control* (X<sub>3</sub>), dan kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28  
Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Jalur Pengaruh	Koefisien	Keterangan
X <sub>1</sub> → X <sub>3</sub> ( <i>Leader-Member Exchange</i> → <i>Self Control</i> )	0,487	Signifikan
X <sub>2</sub> → X <sub>3</sub> ( <i>Cyberloafing</i> → <i>Self Control</i> )	0,191	Signifikan
X <sub>1</sub> → Y ( <i>LME</i> → Kinerja Pegawai)	0,806	Signifikan
X <sub>2</sub> → Y ( <i>Cyberloafing</i> → Kinerja Pegawai)	0,215	Signifikan
X <sub>3</sub> → Y ( <i>Self Control</i> → Kinerja Pegawai)	0,280	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui secara langsung Variabel yang memengaruhi variabel dependen, tanpa melalui mediator (*self control*). Sedangkan nilai koefisien regresi (*B*) menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh.

*Leader-Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap *Self Control* ( $X_3$ ) dengan koefisien ( $B$ ) = 0,487 dan taraf signifikansi ( $p$ -value) = 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa *Leader-member exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self control*. Artinya, semakin baik hubungan antara pimpinan dan bawahan di lingkungan kerja (semakin tinggi LMX), maka semakin tinggi pula kemampuan *self control* pegawai. Komunikasi, kepercayaan, dan perhatian dari atasan dapat meningkatkan kesadaran, kedisiplinan, dan kontrol diri pegawai dalam menjalankan tugas.

*Cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap *Self Control* ( $X_3$ ) dengan Koefisien ( $B$ ) = 0,191 dan taraf signifikansi ( $p$ -value) = 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa *Cyberloafing* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self control*, meskipun nilainya lebih kecil dibanding  $X_1$ . Artinya, aktivitas pegawai yang berhubungan dengan penggunaan internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja (*cyberloafing*), justru berkaitan dengan *self control* mereka. Pegawai yang mampu mengendalikan diri tetap bisa menjaga produktivitas walaupun ada godaan akses digital di lingkungan kerja.

*Leader-Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan Koefisien ( $B$ ) = 0,806 dan taraf signifikansi ( $p$ -value) = 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa *Leader-member exchange* berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan (dilihat dari dimensi rasa saling percaya, dukungan emosional, dan komunikasi terbuka) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang sehat dan kolaboratif sangat

menentukan *output* kerja di lingkungan Polres Rokan Hilir.

Cyberloafing ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Koefisien ( $B$ ) = 0,215 dan taraf Ssignifikansi ( $p$ -value) = 0,005 < 0,05 yang berarti bahwa *Cyberloafing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, walaupun lebih rendah dibanding pengaruh *LMX*. Hasil ini mungkin terlihat kontraintuitif, tetapi dalam beberapa konteks, aktivitas *cyberloafing* yang moderat bisa memberikan efek *refreshing* yang membantu pegawai mengembalikan fokus dan energi kerja, sehingga tetap produktif. Namun demikian, hasil ini harus diinterpretasikan hati-hati dan dikaji lebih lanjut secara kontekstual.

*Self Control* ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Koefisien ( $B$ ) = 0,280 dan taraf signifikansi ( $p$ -value) = 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa *Self control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi, perilaku, dan dorongan internal, maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam bekerja secara fokus, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Ini berarti bahwa self control merupakan aspek psikologis penting yang memengaruhi efektivitas kerja individu dalam organisasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29  
Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Jalur Mediasi	a	B	<i>Indirect Effect</i> (a × b)	t hitung (Uji Sobel)	Ket
$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$	0,487	0,280	0,136	2,30	Sig
$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$	0,191	0,280	0,053	2,17	Sig

Pengaruh tidak langsung terjadi ketika suatu variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M/ *Intervening*). Berikut adalah penjelasan rinci dari tabel pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) berdasarkan hasil data SPSS dan perhitungan Uji *Sobel* sebelumnya, dengan fokus pada peran variabel *intervening Self Control* (X<sub>3</sub>) dalam memediasi hubungan antara *Leader-Member Exchange* (X<sub>1</sub>) dan *Cyberloafing* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dalam konteks ini, *Self Control* (X<sub>3</sub>) adalah variabel mediasi (*intervening*) antara variabel X<sub>1</sub> (*Leader-Member Exchange*) dan Y (Kinerja Pegawai), dan variabel X<sub>2</sub> (*Cyberloafing*) dan Y (Kinerja Pegawai). Pengaruh tidak langsung dihitung menggunakan formula *Indirect Effect*=a×b. Di mana: a adalah koefisien regresi dari X → X<sub>3</sub> dan b adalah koefisien regresi dari X<sub>3</sub> → Y.

*Leader-Member Exchange* (X<sub>1</sub>) → *Self Control* (X<sub>3</sub>) → Kinerja Pegawai (Y), dengan: a = 0,487 (X<sub>1</sub> → X<sub>3</sub>), b = 0,280 (X<sub>3</sub> → Y), dan *Indirect Effect* = 0,487 × 0,280 = 0,136. Menyimpulkan bahwa *Leader-member exchange* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui peningkatan *self control*. Ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat membangun kemampuan pegawai untuk mengontrol diri (seperti menunda gratifikasi, mengatur emosi, dan menghindari perilaku menyimpang), yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja kerja. Hasil Uji *Sobel* (t) = 2,30 > 1,96 → Signifikan. Hal ini berarti bahwa pengaruh tidak langsung tersebut valid dan signifikan secara statistik.

*Cyberloafing* (X<sub>2</sub>) → *Self Control* (X<sub>3</sub>) → Kinerja Pegawai (Y), dengan a =

0,191 ( $X_2 \rightarrow X_3$ ), dan  $b = 0,280$  ( $X_3 \rightarrow Y$ ). *Indirect Effect* =  $0,191 \times 0,280 = 0,053$

Yang menyimpulkan bahwa *Cyberloafing* ternyata memiliki pengaruh tidak langsung yang juga signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *self control*. Meskipun *cyberloafing* umumnya dianggap sebagai aktivitas negatif, dalam konteks ini dapat diasumsikan bahwa pegawai yang memiliki *self control* tinggi tetap mampu menyeimbangkan penggunaan internet untuk keperluan pribadi tanpa mengorbankan kinerja. Artinya, efek dari *cyberloafing* terhadap kinerja bergantung pada seberapa kuat individu tersebut mengendalikan perilaku dirinya. Hasil Uji *Sobel* ( $t = 2,17 > 1,96 \rightarrow$  Signifikan). Ini menunjukkan bahwa *self control* berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja. Sedangkan pengaruh Total dapat dilihat pada tabel berikut:dibawah

Tabel 4.30  
Pengaruh Total (*Total Effect*)

Variabel Independen	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Total Effect</i>
<i>Leader-Member Exchange (X<sub>1</sub>)</i>	0,806	0,136	<b>0,942</b>
<i>Cyberloafing (X<sub>2</sub>)</i>	0,215	0,053	<b>0,268</b>
<i>Self Control (X<sub>3</sub>)</i>	0,280	-	<b>0,280</b>

*Total Effect* adalah jumlah dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diberikan oleh satu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini, *Total Effect* menunjukkan seberapa besar kontribusi keseluruhan dari variabel  $X_1$  (*Leader-Member Exchange*) dan  $X_2$  (*Cyberloafing*) terhadap  $Y$  (Kinerja Pegawai), baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi  $X_3$  (*Self Control*). Berikut adalah penjelasan rinci dari Tabel Pengaruh Total (*Total Effect*) berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel *Leader-Member Exchange (X<sub>1</sub>)*,

*Cyberloafing* ( $X_2$ ), dan *Self Control* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Polres Rokan Hilir, sebagaimana diperoleh dari data SPSS dan Uji Sobel.

*Leader-Member Exchange* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). *Direct Effect* (langsung) = 0,806. *Indirect Effect* (tidak langsung via  $X_3$ ) = 0,136. *Total Effect* =  $0,806 + 0,136 = 0,942$ . Yang berarti bahwa *Leader-Member Exchange* memiliki pengaruh total yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kinerja pegawai, baik melalui dorongan langsung (motivasi, komunikasi) maupun secara tidak langsung dengan meningkatkan kemampuan *self control* pegawai. Hubungan kerja yang positif mendorong pegawai lebih terkontrol, lebih fokus, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

*Cyberloafing* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). *Direct Effect* = 0,215, *Indirect Effect* via  $X_3$  = 0,053. *Total Effect* =  $0,215 + 0,053 = 0,268$ . Yang berarti bahwa *Cyberloafing* memberikan pengaruh total sebesar 0,268 terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun secara umum *cyberloafing* dianggap negatif, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, pengaruhnya bisa termodulasi secara positif melalui *self control*. Artinya, pegawai yang mampu mengendalikan diri tetap dapat mempertahankan kinerja tinggi meskipun berada dalam lingkungan kerja dengan akses tinggi ke teknologi dan internet.

*Self Control* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y), *Direct Effect* = 0,280. *Indirect Effect* = Tidak ada karena  $X_3$  adalah mediator (*Intervening*), bukan predictor utama. *Total Effect* = 0,280. Yang artinya *Self Control* memiliki pengaruh

langsung dan total sebesar 0,280 terhadap Kinerja Pegawai. Ini memperkuat peran penting kontrol diri dalam meningkatkan performa kerja. Pegawai yang mampu mengatur waktu, menahan dorongan impulsif, dan menjaga fokus terbukti lebih produktif dan profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

#### **4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

##### **1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap *self control* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Leader-Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Control* ( $X_3$ ) anggota Polres Rokan Hilir. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik hubungan antara atasan (pemimpin) dengan bawahan (anggota), maka semakin tinggi pula kemampuan anggota dalam mengendalikan dirinya di lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat hipotesis awal bahwa kualitas hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan anggota berdampak terhadap penguatan kontrol diri dalam menghadapi tekanan tugas dan dinamika kerja di institusi kepolisian.

Hasil ini sejalan dengan teori *Leader-Member Exchange (LMX)* yang dikembangkan oleh Dansereau, Graen, dan Haga (2019), yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota dapat meningkatkan kepercayaan, rasa tanggung jawab, serta motivasi individu untuk bertindak sesuai norma dan etika organisasi. Dalam konteks ini, hubungan LMX yang berkualitas tinggi memfasilitasi lingkungan kerja yang suportif dan kondusif, yang pada gilirannya mendorong individu untuk mengontrol diri dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas.

*Self control* menurut Baumeister et al. (2014) adalah kemampuan individu dalam mengatur pikiran, emosi, dan perilaku untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dalam lingkungan kerja seperti di Polres Rokan Hilir, kemampuan *self control* menjadi penting dalam menjaga profesionalisme, kedisiplinan, dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab. Dengan adanya hubungan yang positif antara atasan dan bawahan, individu lebih termotivasi untuk menahan diri dari perilaku menyimpang dan lebih fokus dalam mencapai target organisasi.

Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu seperti: (1) Setiawan & Astuti (2020) dalam jurnal *Jurnal Psikologi Ulayat*, menemukan bahwa LMX berpengaruh positif terhadap self control pada pegawai instansi pemerintah, di mana relasi yang baik dengan atasan membantu pegawai untuk mengelola emosi dan perilaku kerja dengan lebih baik; (2) Nurjanah (2021) dalam penelitiannya di lingkungan kepolisian menyatakan bahwa anggota dengan kualitas hubungan LMX yang tinggi menunjukkan kecenderungan lebih rendah dalam perilaku negatif dan lebih mampu menahan dorongan emosional dalam situasi stres tinggi; (3) Putri dan

Wibowo (2022) juga menunjukkan bahwa LMX tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada aspek psikologis seperti kontrol diri dan kepuasan kerja.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota dalam organisasi kepolisian memiliki kontribusi yang penting dalam membentuk *self control* individu. Dengan demikian, pimpinan Polres Rokan Hilir diharapkan terus meningkatkan kualitas interaksi interpersonal dengan anggota guna menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung pengembangan kepribadian anggota yang disiplin dan bertanggung jawab.

## **2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *cyberloafing* terhadap *self control* pada polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *cyberloafing* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self control* ( $X_3$ ) pada personel Polres Rokan Hilir. Hal ini terkonfirmasi melalui nilai koefisien regresi yang positif dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sering individu melakukan aktivitas *cyberloafing* secara terkontrol dan sadar, maka individu tersebut cenderung memiliki tingkat pengendalian diri (*self control*) yang relatif tinggi. Meskipun *cyberloafing* ( $X_2$ ) umumnya dianggap sebagai perilaku negatif di tempat kerja, dalam konteks ini, aktivitas tersebut justru dapat dimaknai sebagai bentuk *coping mechanism* atau cara mengatur stres dan tekanan kerja secara produktif selama tidak mengganggu tugas utama dan dilakukan secara proporsional.

Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks institusi formal seperti kepolisian, *cyberloafing* ( $X_2$ ) yang dilakukan secara sadar dan terkontrol dapat membantu anggota untuk mengatur emosi, pikiran, dan perilaku kerja. Hal ini sejalan dengan konsep *self control* yang dikemukakan oleh Tangney, Baumeister, & Boone (2004), bahwa self control adalah kemampuan individu dalam mengatur diri untuk menahan dorongan negatif dan tetap bertindak sesuai dengan nilai dan tujuan jangka panjang. Secara teori, Lim & Teo (2005) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama waktu kerja.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, antara lain: (1) Rifai & Rahmawati (2020) dalam *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, menemukan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan secara terbatas dapat meningkatkan self-regulation dan menurunkan tingkat kelelahan kerja; (2) Kusumawati & Priyono (2021) dalam studi mereka menyatakan bahwa individu yang memiliki self control tinggi cenderung dapat membatasi *cyberloafing* hanya sebagai selingan positif, bukan pelanggaran tanggung jawab; (3) Putri, A. M., & Widodo, A. (2022) juga menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki dimensi positif jika dilakukan secara sadar dan tidak mengganggu tugas, karena hal ini mencerminkan kemampuan individu untuk mengatur dirinya dalam lingkungan kerja yang menuntut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan secara sadar dan dalam batas tertentu justru menjadi indikator bahwa individu mampu mengelola waktunya secara fleksibel tanpa mengorbankan tanggung jawab utamanya. Ini merupakan bentuk manifestasi dari *self control* dalam konteks modern di lingkungan kerja, termasuk dalam institusi kepolisian.

### **3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel *Leader-Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di lingkungan Polres Rokan Hilir. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas hubungan antara atasan (pimpinan) dengan bawahan (anggota), maka semakin tinggi pula tingkat kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara pimpinan dan anggota kepolisian memberikan dampak nyata dalam meningkatkan efektivitas, kedisiplinan, dan produktivitas kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori *Leader-Member Exchange* (*LMX*) yang dikembangkan oleh Graen dan Uhl-Bien (1995), yang menyatakan bahwa kualitas pertukaran antara pemimpin dan anggota dalam organisasi berdampak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. *LMX* yang tinggi ditandai dengan rasa saling percaya, loyalitas, dukungan emosional, dan penghargaan antara pimpinan dan bawahan, yang pada akhirnya akan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi kepolisian, kepercayaan dan kedekatan antara atasan dan anggota menjadi faktor penting untuk menciptakan koordinasi yang efektif dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang positif dalam struktur organisasi dapat menciptakan kepuasan kerja dan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

Temuan ini juga diperkuat oleh sejumlah hasil penelitian terdahulu, di antaranya: (1) Sari & Suryani (2021) dalam *Jurnal Manajemen Kinerja* menemukan bahwa LMX berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui dimensi kepercayaan dan komunikasi yang efektif; (2) Hafid & Wahyudi (2020) dalam penelitiannya pada institusi kepolisian menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan disiplin kerja anggota; (3) Wibowo dan Pratiwi (2022) menyatakan bahwa LMX yang tinggi tidak hanya meningkatkan loyalitas pegawai tetapi juga memperkuat komitmen terhadap organisasi dan hasil kerja yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota, terutama dalam aspek komunikasi, kepercayaan, dan dukungan, menjadi salah satu kunci utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Polres Rokan Hilir. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan hubungan antar individu dalam organisasi berbasis pendekatan LMX untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

#### **4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Polres Rokan Hilir. Artinya, dalam konteks tertentu, aktivitas *cyberloafing* ( $X_2$ ) yang dilakukan secara terkontrol dapat memberikan efek positif terhadap semangat kerja dan produktivitas pegawai ( $Y$ ). *Cyberloafing* dalam bentuk ringan seperti

mengakses media sosial, membaca berita, atau aktivitas online lainnya selama waktu istirahat dapat berperan sebagai strategi pelepas stres (*stress relief*), yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya efektivitas dan fokus kerja setelahnya.

Secara konseptual, Lim dan Teo (2005) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai perilaku menggunakan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Meski umumnya dianggap negatif, penelitian terkini menunjukkan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan dengan sadar, dalam waktu terbatas, dan tidak mengganggu pekerjaan justru dapat berfungsi sebagai bentuk *coping mechanism* yang meningkatkan *well-being* karyawan. Teori yang relevan dalam hal ini adalah *Conservation of Resources Theory* dari Hobfoll (1989), yang menyatakan bahwa individu akan mencari cara untuk memulihkan energi dan menghindari kelelahan agar dapat mempertahankan performa kerja. Dalam praktiknya, aktivitas *cyberloafing* dapat menjadi salah satu cara untuk mempertahankan atau memulihkan sumber daya psikologis (seperti energi, perhatian, atau motivasi kerja).

Penelitian ini diperkuat oleh hasil beberapa studi terdahulu: (1) Anandarajan et al. (2007) menyatakan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan dalam batas wajar dapat meningkatkan kreativitas dan konsentrasi kerja, terutama dalam pekerjaan dengan tekanan tinggi; (2) Putri dan Widodo (2022) menemukan bahwa pegawai yang diberikan kebebasan terbatas untuk *cyberloafing* menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dan performa kerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak sama sekali; (3) Derin dan Gökçe (2016) menyimpulkan bahwa *cyberloafing* secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

Dengan demikian, *cyberloafing* yang dilakukan secara bijak dan proporsional di lingkungan kerja, termasuk di institusi formal seperti Polres, bukan hanya tidak merugikan, tetapi justru dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, selama dikelola dengan baik dan tidak mengganggu tugas pokok dan fungsi utama anggota.

##### **5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self control* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-control* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di lingkungan Polres Rokan Hilir. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat pengendalian diri yang tinggi cenderung mampu mengelola emosinya, fokus pada tugas, menghindari perilaku menyimpang seperti *cyberloafing* yang berlebihan, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan. Tingkat *self-control* yang baik membantu pegawai tetap profesional di bawah tekanan, disiplin dalam mematuhi aturan, dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang optimal.

Secara teoritis, *self-control* adalah kemampuan individu dalam mengatur dorongan, emosi, dan perilaku agar tetap selaras dengan norma sosial, tanggung jawab, serta tujuan jangka panjang (Baumeister, Heatherton, & Tice, 1994). Dalam konteks organisasi, khususnya institusi kepolisian, *self-control* menjadi krusial dalam menjaga etika kerja, kedisiplinan, dan kinerja tinggi. Teori *Self-Regulation Theory* (Carver & Scheier, 1982) menyatakan bahwa individu dengan pengendalian diri tinggi memiliki orientasi terhadap tujuan dan mampu mengelola respons diri

terhadap hambatan atau gangguan, sehingga menghasilkan performa kerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil studi terdahulu, antara lain: (1) Pramudita & Sunarsi (2021) menemukan bahwa *self-control* berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja pegawai karena dapat menekan impuls negatif dan meningkatkan kemampuan adaptasi di lingkungan kerja yang dinamis; (2) Herdiansyah & Sugiharto (2020) menyatakan bahwa *self-control* berperan penting dalam mencegah penyalahgunaan waktu kerja, mengurangi konflik antarpegawai, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi; (3) Wahyuni & Zulkarnain (2019) menemukan bahwa *self-control* berkorelasi kuat dengan aspek kinerja seperti ketepatan waktu, tanggung jawab tugas, serta kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, *self-control* yang baik akan memperkuat integritas dan tanggung jawab pegawai Polres dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan secara optimal. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan yang menekankan pada aspek pengendalian diri perlu dijadikan bagian dari pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

#### **6. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange* terhadap kinerja melalui *self control* sebagai variabel *intervening* pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui *Self Control* ( $X_3$ ) sebagai variabel *intervening* di lingkungan Polres Rokan Hilir. *Leader Member Exchange* (*LMX*) merupakan teori hubungan pemimpin-anggota yang menjelaskan bahwa kualitas hubungan antara atasan dan bawahan sangat

menentukan efektivitas kerja pegawai. Hubungan yang harmonis dan suportif antara pimpinan dan bawahannya mampu menciptakan rasa saling percaya, penghargaan, dan komitmen kerja tinggi. Dalam konteks Polres Rokan Hilir, hubungan yang baik antara pimpinan unit (Kapolres, Kasat, dll.) dan anggotanya dapat membentuk lingkungan kerja yang produktif dan penuh motivasi, yang akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai kepolisian, baik dari segi kedisiplinan, pelayanan masyarakat, maupun ketuntasan tugas operasional.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Graen & Uhl-Bien (2019) yang menekankan bahwa kualitas LMX yang tinggi meningkatkan tanggung jawab dan kontribusi bawahan. Dan hasil penelitian Breevaart et al. (2015) yang juga menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif terhadap peningkatan performa kerja dalam organisasi berstruktur hirarki tinggi seperti kepolisian.

*Self Control* (pengendalian diri) adalah kemampuan individu untuk mengatur emosi, dorongan, dan perilaku untuk tetap fokus pada tugas, serta tidak mudah terpengaruh oleh gangguan eksternal atau tekanan emosional. Dalam institusi seperti Polres Rokan Hilir, pegawai diharapkan mampu mengontrol emosi saat menghadapi konflik, menjaga netralitas saat menjalankan tugas, dan fokus dalam tekanan. *Self control* berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan pengaruh LMX terhadap kinerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa LMX yang baik → Meningkatkan kepercayaan diri dan kesejahteraan psikologis pegawai → Meningkatkan *Self Control* → Membentuk perilaku kerja yang fokus, konsisten, dan bertanggung jawab → Meningkatkan Kinerja

Hasil penelitian Baumeister et al. (2017) menyatakan bahwa *self-control* memiliki hubungan kuat dengan pencapaian kinerja jangka panjang. Studi oleh Kim & Beehr (2017) menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik dapat mengurangi stres dan memperkuat kontrol diri pegawai. Kondisi kerja di kepolisian yang penuh tekanan seperti penanganan kasus kriminal, penegakan hukum, atau pengaturan keamanan masyarakat, sangat menuntut kontrol emosi dan integritas tinggi. Ketika pegawai merasa didukung oleh pimpinan (melalui LMX yang tinggi), mereka akan merasa dihargai dan terdorong untuk mengontrol perilaku serta emosi pribadi dalam menghadapi tekanan kerja. Dengan *self control* yang baik, pegawai dapat menahan dorongan untuk bertindak reaktif atau kasar saat menghadapi masyarakat, menjaga integritas dan profesionalisme dalam bertugas, dan menyelesaikan tugas dengan efisien meskipun dalam tekanan atau beban kerja tinggi. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja, baik dari sisi kualitas layanan publik, kedisiplinan, maupun pencapaian target organisasi.

#### **7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leader member exchange*, *cyberloafing* dan *self control* terhadap kinerja pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau**

*Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti *browsing* media sosial, belanja *online*, atau menonton video. Secara umum, *cyberloafing* dianggap mengganggu produktivitas, namun dalam beberapa studi terbaru, perilaku ini bisa memiliki pengaruh positif secara tidak langsung tergantung konteks dan tingkat pengendalian diri pegawai. Dalam konteks Polres Rokan Hilir, pegawai sering bekerja di bawah tekanan tinggi dan menghadapi berbagai tugas yang berat. Dalam

kondisi ini, *cyberloafing* dalam kadar ringan. (misalnya: *scrolling* sejenak media sosial atau melihat berita) bisa menjadi cara untuk mengurangi stres dan kelelahan mental, sehingga ketika kembali bekerja, pegawai menjadi lebih fokus dan produktif. Hasil penelitian Lim & Chen (2012) menyimpulkan *Cyberloafing* dalam batas wajar dapat meningkatkan *recovery* mental dan mengurangi kelelahan. Penelitian Reinecke (2019) menyimpulkan Aktivitas ringan seperti *cyberloafing* bisa bertindak sebagai *coping strategy* untuk stress di tempat kerja.

*Self Control* (pengendalian diri) merupakan kunci dalam menentukan apakah *cyberloafing* berdampak positif atau negatif terhadap kinerja. Dalam model ini, *Self Control* menjadi variabel *intervening* yang mengubah arah dampak *cyberloafing* terhadap kinerja. Dalam institusi seperti Polres Rokan Hilir, yang memiliki struktur hirarkis tinggi dan tanggung jawab berat, pengelolaan waktu dan fokus menjadi sangat krusial. *Cyberloafing* di lingkungan ini mungkin terjadi, terutama saat pegawai sedang menunggu perintah, menjalani shift panjang, atau sedang menunggu proses administrasi.

Dalam konteks Polres Rokan Hilir, *cyberloafing* dapat memberikan dampak positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *self control* sebagai variabel *intervening*. Pegawai yang memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik mampu memanfaatkan aktivitas ringan tersebut sebagai bentuk *micro-break* yang sehat, bukan sebagai bentuk pemborosan waktu.