

Pengaruh Kontrol Diri, *Cyberloafing*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta

Vanderson*, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini

Program Studi Manajemen, Ekonomi, UST Yogyakarta

*Correspondence: vandersonsarjanawiyata@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri, *cyberloafing*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah semua Karyawan Gen Z yang Bekerja di wilayah Yogyakarta. Gen Z (1996-2012). Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisioner dalam mengumpulkan sumber data dan menggunakan skala likert sebagai skala pengukurannya. Peneliti melakukan penelitian pada karyawan yang berumur 18-25 tahun atau Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,917 > 0,05$. *Cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,878 > 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$.

Kata Kunci: Kontrol Diri, *Cyberloafing*, Motivasi, Kinerja Karyawan, Gen Z

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of self-control, cyberloafing, and work motivation on the performance of Gen Z employees in Yogyakarta City. It is a quantitative research study. The population studied encompasses all Gen Z employees working in the Yogyakarta region, born between 1996 and 2012. The researcher employed a questionnaire to gather data, utilizing a Likert scale for measurement. The study targeted employees aged 18-25 or Gen Z individuals working in Yogyakarta. Data analysis was conducted using Multiple Linear Regression. The findings indicate that self-control does not significantly affect the performance of Gen Z employees in Yogyakarta City, as evidenced by a significance value of $0.917 > 0.05$. Similarly, cyberloafing does not significantly impact the performance of Gen Z employees in Yogyakarta City, supported by a significance value of $0.878 > 0.05$. However, work motivation shows a significant positive influence on the performance of Gen Z employees in Yogyakarta City, as supported by a significance value of $0.016 < 0.05$.

Keywords: Self-Control, *Cyberloafing*, Motivation, Employee Performance, Gen Z

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat diperlukan dan tidak terpisahkan dari organisasi mana pun, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang berdampak terhadap pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Perkembangan pesat suatu perusahaan bergantung pada kehadiran sejumlah besar sumber daya manusia yang berketerampilan tinggi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan kurang memiliki kualifikasi yang diperlukan, maka kemajuan perusahaan akan terhambat.

Generasi Z, juga dikenal sebagai Gen Z, mengacu pada kelompok individu yang lahir antara tahun 1996 dan 2012. Gen Z mengacu pada generasi penerus generasi milenial. Pada tahun 2022, individu berusia antara 9 dan 26 tahun akan diklasifikasikan sebagai Generasi Z. Berkup (2014) menjelaskan atribut tertentu Generasi Z terkait dengan pemanfaatan teknologi. Beberapa ciri yang menonjol antara lain terlibat dalam sosialisasi online, cepat mencerna konten internet, menampilkan efisiensi dan inovasi dalam menggunakan teknologi, dan menikmati permainan yang merangsang kreativitas. Banyak generasi Z yang memanfaatkan teknologi, khususnya ponsel, tidak hanya untuk tujuan hiburan tetapi juga untuk pemberdayaan diri. Namun, ada sebagian generasi Z yang masih

memiliki kesadaran terbatas terhadap literasi digital dan sebagian besar menggunakan ponsel untuk aktivitas konsumen.

Perrez et al (2016) menemukan bahwa Generasi Z menunjukkan kecenderungan yang kuat terhadap pendidikan, khususnya dalam konteks pembelajaran sepanjang hayat. Generasi ini memiliki kemahiran dan pengetahuan teknologi yang luas karena integrasi mereka yang luas dengan internet. Generasi Z memiliki kemampuan multitasking, yang mengacu pada kemampuan mereka untuk melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan seperti menggunakan komputer, menggunakan media sosial, dan mendengarkan musik. Kemahiran Gen Z dalam bidang teknologi berasal dari paparan mereka terhadap teknologi sepanjang hidup mereka, sehingga memungkinkan mereka memanfaatkan potensi teknologi secara efektif.

Menurut Calhoun dan Acocella (1995), pengendalian diri mengacu pada kemampuan individu untuk memberikan pengaruh dan mengatur proses fisik, perilaku, dan psikologis mereka. Intinya, ini mencakup serangkaian proses yang membatasi seseorang. Memperoleh pengendalian diri sangat penting untuk membina hubungan yang harmonis dengan orang lain dan mencapai tujuan individu.

Menurut Doorn (2011), cyberloafing mengacu pada perilaku karyawan yang memanfaatkan sumber daya online pada perangkat pribadi atau perusahaan untuk keuntungan pribadi saat bertugas. Para peneliti menggunakan banyak istilah untuk menunjukkan fenomena ini, seperti cyberslacking, cyberslouching, sampah komputasi, cyberloafing, dan komputasi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Henle dan Blanchard (2008) mengungkapkan bahwa karyawan terlibat dalam cyberloafing, yang mengacu pada tindakan memanfaatkan internet untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, rata-rata satu hingga tiga jam per hari saat bekerja. Di Indonesia, rata-rata karyawan mendedikasikan satu jam setiap hari untuk mengakses internet untuk keperluan pribadi. Kegiatan yang dilakukan melibatkan penjelajahan online, yaitu pada platform seperti Facebook atau Kaskus (Aldilasari, N., & Firmanto, 2017).

Menurut Antoni (2008), pemberian dorongan sebagai sarana motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga memungkinkan mereka mencapai hasil yang diinginkan yang ditetapkan oleh manajemen. Korelasi antara motivasi, gairah kerja, dan hasil optimal mengikuti pola linier. Dengan menumbuhkan motivasi kerja yang kuat, gairah kerja karyawan akan meningkat sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan tolok ukur kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi mengacu pada perubahan energi dan watak individu, yang ditandai dengan munculnya keinginan dan tanggapan yang ditujukan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik membahas lebih jauh tentang pengaruh Kontrol Diri, *Cyberloafing* dan Motivasi yang terjadi pada pegawai dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan.Gen Z di Kota Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh karyawan yang termasuk dalam demografi Generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Generasi Z mengacu pada individu yang lahir antara tahun 1996 dan 2012. Besarnya sampel ditentukan mengikuti rumus yang dikemukakan oleh Hair et al (2013). Sampel penelitian berjumlah 100 orang generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Simple random sampling adalah suatu metode yang melibatkan pemilihan individu dari suatu komunitas secara acak, tanpa mempertimbangkan subkelompok atau strata tertentu dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan sumber data dan menggunakan skala Likert sebagai komponen skala pengukuran. Skala Likert menggunakan beberapa pertanyaan untuk menilai perilaku individu dengan memperoleh tanggapan pada kontinum 5 poin, mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” untuk setiap item.

Peneliti melakukan penelitian pada Karyawan yang berumur 18-25 tahun atau Gen Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda.

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari keadilan, sistem perpajakan, dan diskriminasi berpengaruh signifikan terhadap penggelapan pajak. Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(constant)	4.360	0.898		157	0.000	
Kontrol diri (X_1)	0.011	0.106	0.011	0.105	0.917	Tidak Signifikan
<i>Cybeloafing</i> (X_2)	-0.027	0.173	-0.016	-0.154	0.878	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X_3)	0.385	0.104	-0.084	1.816	0.016	Signifikan Positif

Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

$$Y = 4,360 + 0,011X_1 - 0,027X_2 + 0,385X_3$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa X_1 berkorelasi positif dengan Y, X_2 berkorelasi negatif dengan Y, dan X_3 berkorelasi positif dengan Y. Oleh karena itu persamaan di atas dapat dipahami sebagai berikut:

1. Konstanta 4,510 menunjukkan besarnya Y adalah 4,360 dengan asumsi X_1 , X_2 , dan X_3 tetap.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,001 menunjukkan bahwa kenaikan X_1 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan Y sebesar 0,011. Sebaliknya jika X_1 turun 1 satuan maka Y turun sebesar 0,011.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,027 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada X_2 mengakibatkan penurunan sebesar -0,027 pada Y. Sebaliknya, penurunan sebesar 1 satuan pada X_2 akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,027 pada Y.
4. Koefisien regresi X_3 yang bernilai 0,385 menunjukkan bahwa kenaikan X_3 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan Y sebesar 0,385 satuan. Sebaliknya, jika X_3 turun 1 satuan, maka Y turun sebesar 0,385.

Uji t

Pengujian pengaruh secara parsial diperlukan untuk memastikan adanya pengaruh yang berbeda antara variabel independen dan variabel dependen secara individual. Uji regresi ini bertujuan untuk memastikan adanya pengaruh yang cukup besar dari masing-masing variabel independen, dengan ambang batas kepercayaan sebesar 5% atau (α) = 0,05. Kriteria penerimaan dan penolakan H_a berdasarkan nilai signifikan sebagai berikut (Ghozali, 2011):

1. Apabila tingkat signifikansi $\leq \alpha = 0,05$, maka H_a diterima (ada pengaruh signifikan)
2. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak (tidak ada pengaruh signifikan)

Hasil uji pada Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,917 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen z di Kota Yogyakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi “**Kontrol diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**”, ditolak.

Hasil uji pada Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,878 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi “**Cyberloafing berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**”, ditolak.

Hasil uji pada Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Yogyakarta. Sehingga hipotesis yang berbunyi “**Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**”, diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel Berikut:

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.288	0.338	0.323	0.88536

Sumber : Pengoalahan Data, 2023

Nilai *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,338 menunjukkan bahwa besarnya peran atau kontribusi variabel kontrol diri, *cyberloafing*, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar ketiga variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Penelitian yang menunjukkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta dapat memiliki beberapa penjelasan. Salah satunya adalah bahwa faktor kontrol diri mungkin tidak memiliki peran yang signifikan dalam pekerjaan yang banyak diisi oleh tugas-tugas rutin dan prosedural yang memerlukan sedikit penilaian atau pengambilan keputusan yang signifikan. Penelitian oleh Steel dan König (2016) menunjukkan bahwa pengaruh kontrol diri terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, di mana pekerjaan yang lebih otonom dan memerlukan pengambilan keputusan kompleks cenderung lebih dipengaruhi oleh kontrol diri daripada pekerjaan rutin.

Selain itu, Gen Z sering kali dikenal sebagai generasi yang terbiasa dengan teknologi dan penggunaan perangkat digital. Oleh karena itu, mereka mungkin lebih mengandalkan alat-alat teknologi dan aplikasi untuk membantu mereka mengatur waktu dan tugas, sehingga meminimalkan kebutuhan untuk kontrol diri yang kuat. Penelitian oleh Oulasvirta et al. (2012) menunjukkan bahwa teknologi dapat berperan dalam membantu individu mengontrol perilaku mereka, termasuk manajemen waktu dan produktivitas.

Selain itu, perbedaan individual dalam tingkat kontrol diri juga dapat memengaruhi hasil penelitian ini. Gen Z terdiri dari individu yang beragam dengan karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Beberapa individu mungkin memiliki tingkat kontrol diri yang lebih tinggi daripada yang lain, tetapi hasil penelitian ini mungkin tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan karena variasi individual dalam tingkat kontrol diri. Studi oleh Duckworth dan Seligman (2015) juga menunjukkan bahwa kontrol diri dapat berkorelasi dengan prestasi dalam situasi tertentu, tetapi faktor lain seperti gairah dan ketekunan juga berperan penting dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Terakhir, penting untuk diingat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari atasan. Kontrol diri hanya merupakan salah satu dari banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, dan dalam konteks Gen Z, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan pembelajaran yang berkelanjutan mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan konteks dan berbagai faktor dalam memahami kinerja karyawan Gen Z.

Ketidaksignifikan antara kontrol diri dan kinerja karyawan Gen Z, juga mengajak untuk refleksi lebih lanjut tentang bagaimana organisasi mengevaluasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Manajer HR perlu menggali faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan Gen Z, seperti keterlibatan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengarahkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam konteks tenaga kerja Gen Z (Judge dan Bono, 2011).

Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal. Gen Z dikenal sebagai generasi yang akrab dengan teknologi digital, dan penggunaan perangkat elektronik serta akses ke media sosial adalah bagian alami dari gaya hidup mereka. Dalam beberapa kasus, *cyberloafing* dapat dianggap sebagai aktivitas yang memungkinkan mereka untuk beristirahat sejenak atau merilekskan pikiran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka ketika mereka kembali bekerja. Studi oleh Lim (2022) menunjukkan bahwa penggunaan internet untuk keperluan pribadi di tempat kerja tidak selalu merugikan produktivitas, tergantung pada bagaimana aktivitas tersebut diatur.

Hasil penelitian ini juga bisa mencerminkan adanya kemungkinan bahwa *cyberloafing* yang terjadi pada karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta mungkin dalam batas wajar dan tidak mengganggu pekerjaan utama mereka. Beberapa bentuk *cyberloafing* mungkin hanya terjadi dalam waktu istirahat atau ketika pekerjaan utama telah selesai. Dalam konteks ini, aktivitas *cyberloafing* dapat dianggap sebagai cara untuk mengatasi stres atau kejenuhan selama hari kerja. Penelitian oleh Bennett dan Gibbs (2016) mengindikasikan bahwa penggunaan internet di tempat kerja dapat memiliki efek yang berbeda tergantung pada konteksnya.

Penting untuk diingat bahwa *cyberloafing* bukan hanya fenomena yang terkait dengan Gen Z, tetapi juga dapat ditemui di kalangan karyawan dari berbagai generasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin mencerminkan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau kompetensi pekerjaan memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja Gen Z daripada *cyberloafing*. Studi oleh Ng et al. (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat lebih penting dalam memprediksi kinerja karyawan daripada aktivitas *cyberloafing*.

Dalam beberapa situasi, *cyberloafing* mungkin tidak memiliki dampak negatif yang signifikan, sementara dalam kasus lain, bisa jadi lebih merugikan. Oleh karena itu, manajer HR dan pemimpin organisasi perlu mempertimbangkan pendekatan yang berbasis pada kasus untuk mengelola *cyberloafing* dan memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan relevan dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan Gen Z (Carpenter dkk, 2014).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Motivasi kerja yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Pertama, Gen Z adalah generasi yang cenderung memiliki ambisi tinggi dan nilai-nilai pribadi yang kuat. Mereka sering mencari makna dalam pekerjaan mereka dan ingin merasa terlibat dalam tugas-tugas yang memiliki dampak positif. Ketika mereka merasa termotivasi dan melihat relevansi pekerjaan mereka dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif. Teori motivasi seperti teori Self-Determination (Deci & Ryan, 2015) mendukung ide bahwa motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, dapat meningkatkan kinerja karena pekerja merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan merasa lebih berkomitmen.

Kedua, Gen Z juga memiliki ekspektasi yang tinggi terkait pengakuan dan umpan balik atas kontribusi mereka di tempat kerja. Mereka cenderung merespons positif terhadap pengakuan dan apresiasi dari atasan dan rekan kerja. Ketika motivasi kerja mereka terpuaskan melalui pengakuan atas pencapaian mereka, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut teori kebutuhan, pengakuan adalah salah satu kebutuhan sosial yang penting bagi individu, dan pengakuan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi (Maslow, 2013).

Ketiga, motivasi kerja yang kuat dapat mendorong karyawan Gen Z untuk mencari peluang untuk belajar dan berkembang. Mereka sering mencari pekerjaan yang menawarkan peluang pengembangan karier dan pertumbuhan pribadi. Ketika mereka merasa termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dan mencapai tujuan karier, mereka cenderung menginvestasikan lebih banyak waktu dan energi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Teori motivasi seperti teori ekspektansi (Vroom, 2014) menekankan pentingnya hubungan antara harapan individu terhadap hasil positif dan motivasi mereka untuk berkinerja tinggi.

Terakhir, motivasi kerja yang positif dapat membantu Gen Z mengatasi tantangan dan hambatan yang mungkin muncul di tempat kerja. Mereka cenderung memiliki ketahanan tinggi dan

ketekunan dalam menghadapi masalah, dan motivasi yang kuat dapat menjadi sumber energi tambahan untuk mengatasi hambatan-hambatan ini. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berperan sebagai pendorong ketekunan dan perjuangan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka (Duckworth dkk, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri, *cyberloafing*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,917 > 0,05$.
2. *Cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,878 > 0,05$.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan self control dan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Prikologi Terapan*, 19–39.
- Antoni, Feri. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Tesis. Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Bennett, R. J., & Gibbs, M. (2016). The impact of cyberloafing on organizational commitment: A study of Australian employees. *The Internet and Higher Education*, 9(3), 157-172.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Carpenter, N. C., Berry, C. M., & Houston, L. (2014). A meta-analytic comparison of self-reported and other-reported organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 547-574.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Duckworth, A. L., & Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2017). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological Science*, 16(12), 939-944.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2011). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Lim, V. K. G. (2022). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Maslow, A. H. (2013). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C., & Lam, S. S. K. (2012). Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 744-753.
- Oulasvirta, A., Rattenbury, T., Ma, L., & Raita, E. (2012). Habits make smartphone use more pervasive. *Personal and Ubiquitous Computing*, 16(1), 105-114.
- Pérez-Escoda, A. Castro-Zubizarreta, and M. Fandos-Igado. (2016) "Digital Skills in the ZGeneration: Key Questions for a Curricular Introduction in Primary School," *Comunicar*, vol.24, no. 49, pp. 71–79.
- Steel, P., & König, C. J. (2016). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889-913.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Vanderson et al., *Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta*

Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework*. Tesis master, Eindhoven University of Technology.

Vroom, V. H. (2014). *Work and motivation*. Wiley.