



## Pengaruh Beban Kerja dan *Self Control* terhadap *Cyberloafing* Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok

Shelvina Meiliza Pramesti<sup>1\*</sup>, Yamasitha<sup>2</sup>, Chintya Ones Charli<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [shelvinameiliza19@gmail.com](mailto:shelvinameiliza19@gmail.com)

**Abstract.** This research aims to determine the effect of workload and self control on cyberloafing through work motivation as an intervention variable at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents using a quantitative approach. The data analysis technique used is structural analysis Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of the research show that there is a positive and significant influence between workload and cyberloafing at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency. There is a positive and significant influence between workload and work motivation at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency. There is a positive and significant influence between work motivation and cyberloafing at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency. There is a negative and insignificant influence between self control and cyberloafing at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency. There is a positive and significant influence between self control and work motivation at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency. There is a positive and significant influence between workload on cyberloafing through work motivation as an intervention variable at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency. There is a positive and significant influence between self control on cyberloafing through work motivation as an intervention variable at the Talang Community Health Center UPT, Solok Regency.

**Keywords:** *Cyberloafing, Self Control, Workload, Work Motivation.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *self control* terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas talang. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis *structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas talang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas talang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas talang. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *self control* terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas talang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self control* terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas talang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self control* terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang.

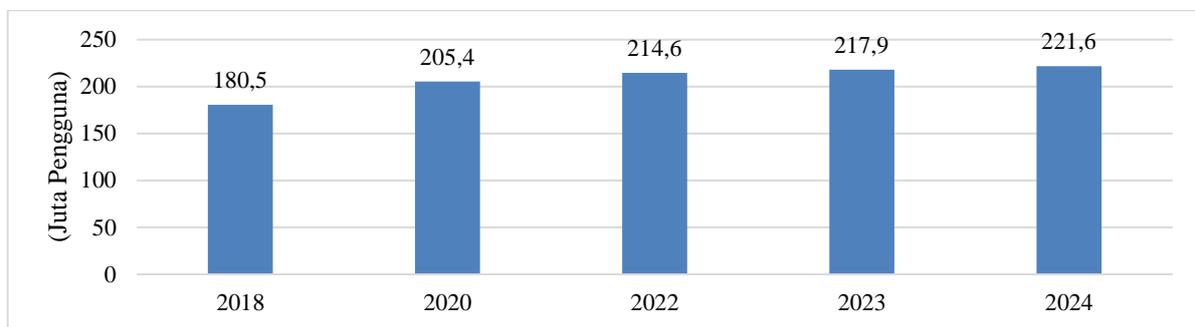
**Kata Kunci:** Beban Kerja, *Cyberloafing*, Motivasi Kerja, *Self Control*.

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan tak terpisahkan dari suatu organisasi, baik itu dalam bentuk institusi, perusahaan maupun organisasi lainnya. Setiap organisasi berupaya memiliki sumber daya manusia yang profesional, berdedikasi tinggi, dan sejahtera. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk mengembangkan karyawan agar mampu mendorong kemajuan organisasi dalam mencapai

tujuan bersama. Seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, teknologi internet memainkan peran yang semakin penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas di berbagai sektor (Paillin & Mulyanti, 2023).

Di Indonesia, pertumbuhan pengguna internet terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), jumlah pengguna internet pada tahun 2024 mencapai 221.563.479 orang dari total populasi 278.696.200 jiwa pada tahun 2023. Survei APJII menunjukkan tingkat pengguna internet di Indonesia pada tahun 2024 sebesar 79,5%, meningkat 1,4% dibandingkan tahun sebelumnya. Tren ini terus berkembang sejak tahun 2018 hingga tahun 2024. Perkembangan pengguna internet di Indonesia dari tahun 2018 hingga 2024 dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber: Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII)

**Gambar 1. Grafik Perkembangan Pengguna Internet di Indonesia (2018-2024)**

Menurut (Emma & Fahyuni, 2021) pada tahun 2024, sebanyak 98,9% pengguna internet di Indonesia mengaksesnya melalui berbagai jenis perangkat, seperti ponsel dan komputer. Sebagian besar pengguna memanfaatkan internet untuk mencari informasi, terutama melalui Google. Dalam konteks dunia kerja, internet telah menjadi elemen yang sangat penting. Namun tidak semua karyawan memanfaatkan fasilitas ini untuk tujuan yang positif. Beberapa di antaranya terkadang menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi atau hiburan yang tidak berkaitan dengan tugas mereka. Menurut (Sari & Ratnaningsih, 2020) perilaku penggunaan internet oleh karyawan selama jam kerja yang tidak berkaitan dengan kepentingan pekerjaan dikenal sebagai *cyberloafing*.

Menurut (Sabila & & Oki Mardawati, 2023) *cyberloafing* dianggap sebagai bentuk penyimpangan perilaku dalam organisasi, karena tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan berpotensi memberikan dampak negatif terhadap organisasi. Menurut (Saputri, 2022) *cyberloafing* dapat dilakukan menggunakan perangkat teknologi pribadi maupun fasilitas teknologi milik instansi. Aktivitas ini meliputi mengakses situs untuk mengunduh video atau film, menonton siaran TV atau radio, melakukan *trading online*, bermain *game*

*daring*, berbelanja online, membaca komik digital, menggunakan *platform* kencan online, serta berkomunikasi atau bersosialisasi melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan WhatsApp. Menurut (Pokhrel, 2024) salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah beban kerja.

Beban kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi. Dengan penetapan beban kerja yang efektif, organisasi dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menangani beban kerja secara maksimal dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja keseluruhan organisasi (Norawati et al., 2021). Menurut (Sukmawati & Hermana, 2024) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres pada karyawan karena tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada perilaku tidak produktif seperti kemalasan, penghindaran tugas, dan penurunan kinerja. Dalam menghadapi kondisi ini, kemampuan pengendalian diri (*self control*) menjadi sangat penting.

Menurut (Husni, 2023) *self control* sangat penting karena membantu individu untuk mengendalikan dorongan dan keinginan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan jangka panjang. Kemampuan untuk menahan diri dari tindakan impulsif atau perilaku yang merugikan sangat penting dalam menjaga disiplin, mengelola stres, dan membuat keputusan yang lebih baik. Dalam konteks pekerjaan, *self control* membantu seseorang untuk tetap fokus, menghindari distraksi, dan mengelola emosi dalam situasi yang menantang. Selain itu, *self control* juga berperan dalam meningkatkan hubungan interpersonal dan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan *self control* dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, baik dalam kehidupan pribadi maupun di lingkungan kerja.

Menurut (Rudyanto et al., 2021) motivasi adalah faktor penting yang harus diperhatikan, baik dalam pekerjaan individu maupun dalam konteks yang lebih luas. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, seseorang akan mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut (Norawati et al., 2021) motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi seorang karyawan di sebuah organisasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah perusahaan, baik itu dari atasan maupun organisasi itu sendiri. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, serta dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

UPT Puskesmas Talang merupakan pusat layanan kesehatan masyarakat yang terletak di Jalan Lintas Sumatera, Solok - Padang, Kilometer 14, Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Puskesmas ini memainkan peran penting dalam memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat setempat. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan masyarakat untuk

memanfaatkan layanan kesehatan di UPT Puskesmas Talang. Berikut adalah jumlah pegawai pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok pada bulan Mei-Oktober 2024 :

**Tabel 1. Jumlah Pegawai pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok(Mei-Oktober) 2024**

Jumlah Pegawai	
Pangkat / Golongan	Jumlah Pegawai
II c. Pengatur	3
II d. Pengatur Tk. I	6
III a. Penata Muda	3
III b. Penata Muda Tk I	17
III c. Penata	3
III d. Penata Tk I	8
IV a. Pembina	2
IV b. Pembina Tk I	3
THL	31
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>

*Sumber: UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok*

Berdasarkan tabel 1, jumlah pegawai di UPT Puskesmas Talang pada tahun 2024 tercatat sebanyak 76 orang. Diantaranya 45 pegawai tetap dan 31 Pegawai tidak tetap (THL). Para pegawai ini memiliki berbagai latar belakang pendidikan, termasuk lulusan kedokteran, dokter gigi, perawat, SPK, gizi, farmasi, bidan, apoteker, kes.mas, analis, perekam medis, dan beberapa ada juga yang tamatan SLTA yang menunjang pelayanan kesehatan yang beragam dan berkualitas di UPT Puskesmas Talang. Berikut adalah daftar absensi pegawai pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok pada bulan Mei-Oktober 2024 :

**Tabel 2. Daftar Absensi pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok (Mei-Oktober) 2024**

Absensi Pegawai				
Bulan	Terlambat	Pulang Sebelum Waktu	Cuti	Tidak Masuk
Mei	42	10	109	20
Juni	43	11	121	45
Juli	63	14	116	28
Agustus	88	21	53	23
September	57	22	39	12
Oktober	59	27	59	39

*Sumber: UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok*

Berdasarkan tabel 2 tingkat absensi pegawai UPT Puskesmas Talang dari bulan Mei hingga Oktober menunjukkan angka yang tinggi. Menurut (Afsanah et al., 2022) tingginya tingkat absensi mencerminkan jam kerja yang hilang, yang berarti adanya penundaan pekerjaan dan terhambatnya aktivitas kerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai bagian ketatausahaan, tingginya absensi di UPT Puskesmas Talang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti banyaknya pegawai yang cuti, terlambat, pulang sebelum waktunya, bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini menyebabkan lonjakan jumlah absensi dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Jika masalah ini terus dibiarkan tanpa adanya standar absensi yang jelas, ketegasan, dan motivasi dari atasan atau kepala puskesmas, maka kinerja pegawai di UPT Puskesmas Talang dapat menurun.

Berikut ini merupakan data kinerja pegawai UPT Puskesmas Talang pada bulan Mei-Oktober 2024 :

**Tabel 3. Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok (Mei-Oktober) 2024**

No	Bulan	Target Kinerja (%)	Nilai Kinerja (%)	Yang Tidak Terealisasi (%)
1	Mei	100	83,72	16,28
2	Juni	100	81,68	18,32
3	Juli	100	83,2	16,2
4	Agustus	100	85,68	14,32
5	September	100	81,27	18,73
6	Oktober	100	82,3	17,7

Sumber: UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja dalam enam bulan terakhir mengalami fluktuasi yang tidak stabil dan belum mencapai target yang ditetapkan. Informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai ketatausahaan UPT Puskesmas Talang menyebutkan bahwa hal ini kemungkinan disebabkan oleh tingginya tingkat absensi, ditambah dengan banyaknya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung, pegawai yang lambat dalam melayani permintaan tamu, serta masih banyaknya pegawai yang bermain ponsel dan bergosip selama jam kerja. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya *self control* dan masih adanya perilaku *cyberloafing* di UPT Puskesmas Talang menjadi faktor penyebab utama.

Berdasarkan permasalahan terkait rendahnya *self control*, beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi dari pimpinan, serta tingginya perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai UPT Puskesmas Talang, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut di UPT Puskesmas Talang. Pemilihan UPT Puskesmas Talang sebagai lokasi penelitian didasarkan pada fakta bahwa puskesmas ini terletak di Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, dan telah mengalami berbagai perubahan signifikan dari waktu ke waktu, baik dalam hal fasilitas maupun pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang terjadi di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Self Control* terhadap *Cyberloafing* melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### ***Theory of Planned Behavior***

*Theory of Planned Behavior* adalah teori yang efektif dan mudah dalam memprediksi atau menjelaskan perilaku. Menurut (Dirmanto, 2020) teori ini menyatakan bahwa sikap terhadap suatu perilaku adalah faktor kunci yang dapat memprediksi tindakan seseorang. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan sikap seseorang dalam menilai norma sosial dan mengukur kontrol perilaku yang mereka rasakan. Menurut (Yuliana et al., 2022) *Theory of Planned Behavior* adalah teori untuk meramalkan dan memahami pengaruh motivasi terhadap perilaku yang berada di luar kendali atau kehendak individu, untuk mengidentifikasi cara dan arah dalam merancang strategi perubahan perilaku, serta untuk menjelaskan berbagai aspek penting dari perilaku manusia. Dari penjelasan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa *Theory of Planned Behavior* adalah teori yang menjelaskan bahwa hubungan antara sikap, norma subjektif, dan persepsi akan mempengaruhi niat individu untuk melakukan suatu tindakan atau teori yang mengutamakan pentingnya perilaku manusia dalam organisasi dan interaksi dalam individu.

### **Manajemen**

Manajemen adalah seni dalam memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya untuk mengarahkan serta memotivasi individu dalam melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan tugas yang diinstruksikan oleh manajer, demi mencapai keberhasilan dalam pengelolaan organisasi. Menurut (Arsyam, 2020) terdapat empat fungsi manajemen yang penting, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Keempat fungsi manajemen tersebut merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh manajer pada berbagai tingkatan, baik di perusahaan kecil maupun besar, organisasi yang berorientasi profit maupun non profit, serta perusahaan biasa maupun perusahaan sosial. Menurut (Puspitasari & Munna, 2022) beberapa unsur penting dalam manajemen antara lain yaitu : Manusia (*Man*), Metode (*Methods*), Bahan-Bahan (*Material*), Pasar (*Markets*), Mesin (*Machines*), dan Uang (*Money*).

## **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode atau upaya dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi melalui serangkaian proses, agar dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Jannah, 2021) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup beberapa hal yaitu : Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), Pengadaan Karyawan, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan, Perencanaan Karir, dan Pemutusan Hubungan Kerja

## ***Cyberloafing***

*Cyberloafing* merupakan aktivitas penggunaan internet untuk tujuan non-pekerjaan selama jam kerja, seperti menonton YouTube, membalas pesan WhatsApp, bermain judi online, dan aktivitas lainnya yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan. Menurut (Riza Bahtiar & Emmy, 2020) perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan dapat menyebabkan kelelahan dan berdampak negatif pada kesehatan mental. Selain itu, *cyberloafing* meningkatkan intensitas penggunaan smartphone, membuat karyawan cenderung mengabaikan pekerjaannya, dan mengurangi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dampak yang lebih serius adalah penurunan loyalitas karyawan serta kelalaian dalam menyelesaikan tugas.

## **Beban Kerja**

Beban kerja adalah tanggung jawab yang muncul akibat keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan tugas. Ketika pekerja mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas-tugasnya, beban tersebut tidak menjadi masalah. Namun, jika pekerja gagal, maka pekerjaan tersebut menjadi beban yang memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Menurut (Nurhayati, 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu: Faktor Eksternal dan factor internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu : Tugas, Organisasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal yang dapat menjadi stresor. Faktor ini meliputi faktor fisik (seperti jenis kelamin, usia, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya) serta faktor psikologis (seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain).

## **Self Control**

*Self control* dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengelola pikiran, emosi, dorongan, mengatur performa, serta menghentikan kebiasaan tertentu. Menurut (Anggraini & Hudaniah, 2023) terdapat lima aspek *self control* yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari yaitu: kontrol perilaku, kontrol, kontrol dalam pengambilan keputusan, kontrol informasional, dan kontrol retrospektif.

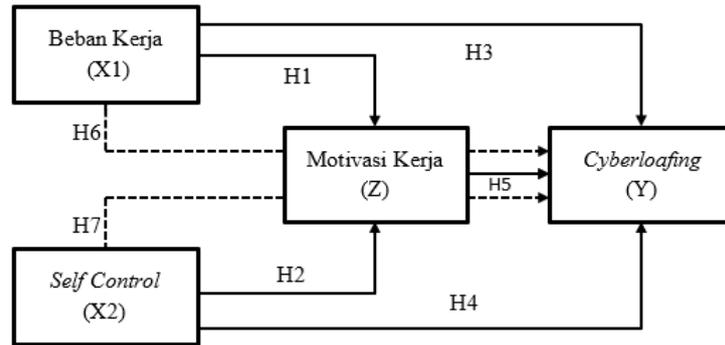
## **Motivasi**

Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang dapat berasal dari berbagai sumber, seperti media sosial, rekan kerja, atasan, keluarga, dan lain-lain.

Menurut (Azmi, 2024) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut: Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan., menjaga stabilitas karyawan dalam perusahaan, meningkatkan disiplin karyawan, meningkatkan efektivitas proses perekrutan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan yang baik antar karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku.

## **Hipotesis**

- H1: Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja
- H2: Pengaruh *self control* terhadap motivasi kerja
- H3: Pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing*
- H4: Pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing*
- H5: Pengaruh motivasi kerja terhadap *cyberloafing*
- H6: Pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening
- H7: Pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening



**Gambar 2. Kerangka Pikir**

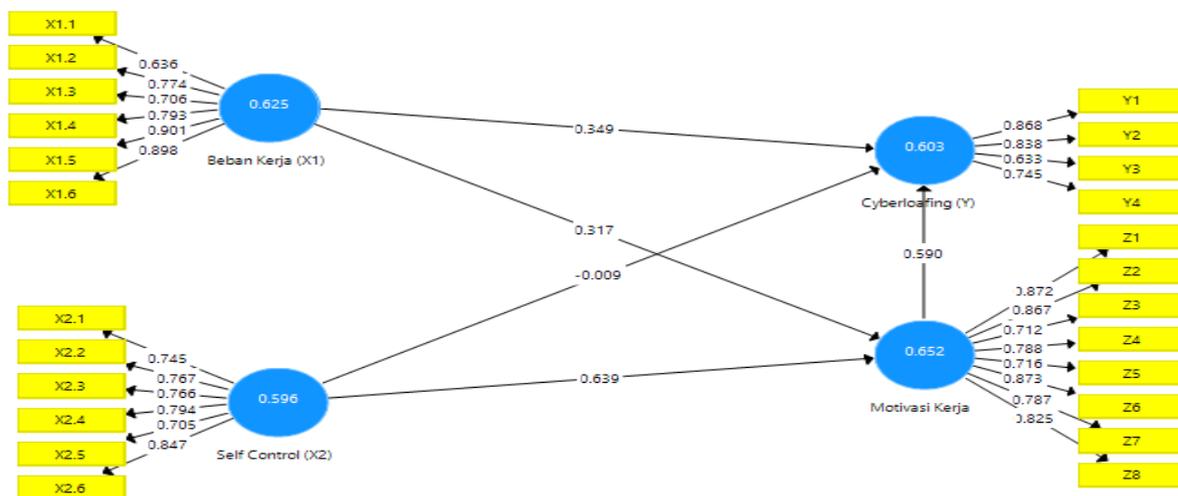
### 3. METODE PENELITIAN

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Adil et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *self control* terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang, Kabupaten Solok. Untuk itu peneliti menggunakan metode kuesioner. Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis dan penentuan subjek yang didukung dengan pengumpulan data dan melakukan analisa data sebelum pengambilan kesimpulan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Fadilla & Wulandari, 2023) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian, yang diperoleh melalui wawancara atau angket. Data primer dari penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari UPT Puskesmas Talang berdasarkan pertanyaan (kuesioner) yang terdiri dari: Variabel beban kerja, *self control*, *cyberloafing* dan motivasi kerja. Menurut (Suriani et al., 2023) populasi adalah seluruh objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di UPT Puskesmas Talang, Kabupaten Solok, yaitu sebanyak 76 orang yang terdiri dari 45 orang pegawai tetap dan 31 orang pegawai THL. Menurut (Suriani et al., 2023) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena populasi pegawai di UPT Puskesmas Talang, Kabupaten Solok berjumlah 76 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini sebagai berikut: wawancara, kuesioner, observasi, dan penelitian perpustakaan (*library research*)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Outer Model* (model pengukuran) merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* > 0.7. Namun menurut Chin 1998 dalam (Seprianto, 2021) pada tahap pengembangan korelasi 0.5 sampai 0.6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.



Sumber: Hasil Outer Model, 2025

**Gambar 3. Hasil Pengujian Outer Loading**

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya di bawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

**Tabel 4. Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Beban Kerja (X1)	0.625
Self Control (X2)	0.603
Cyberloafing (Y)	0.596
Motivasi Kerja (Z)	0.652

Sumber: Hasil Outer Model, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisioner atau tructural penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu kontruks. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7. Berikut Hasil *output SmartPLS* untuk nilai uji reliabilitas :

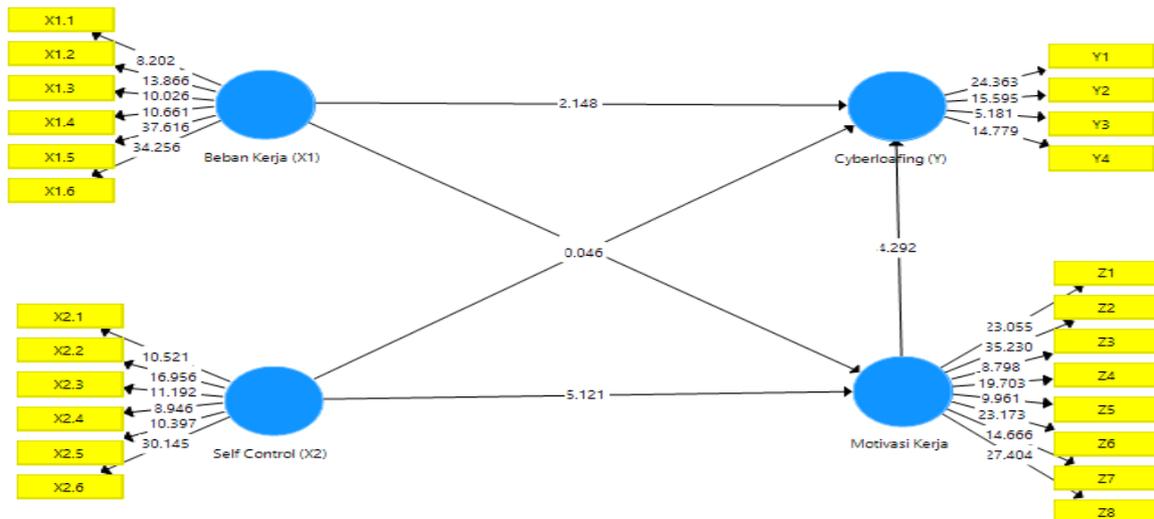
**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.876	0.908	<i>Reliabel</i>
<i>Self Control</i> (X2)	0.864	0.898	<i>Reliabel</i>
<i>Cyberloafing</i> (Y)	0.777	0.857	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (Z)	0.923	0.937	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil *Outer Model*, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel 5 di atas, telah ditemukan nilai *crombach alpha* dan *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0.70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Sumber: Hasil Uji Inner Model, 2025

**Gambar 4. Structural Model Inner**

Berdasarkan gambar 4, model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut : a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh beban kerja (X1) dan *self control* (X2) terhadap motivasi kerja (Z) dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian : Motivasi Kerja (Z) = 2.720X1 + 5.121X2 + e1. b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk beban kerja (X1), *self control* (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap *cyberloafing* (Y) dengan masing- masing koefisien yang ada untuk masing- masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi. Keputusan Pembelian (Y) = 2.148X1 + 0.046X2 + 4.292Z + e2.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk *laten* eksogen tertentu terhadap konstruk *laten endogen* apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut tabel 6 nilai *R-Square* :

**Tabel 6. Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Cyberloafing (Y)	0.822	0.814
Motivasi Kerja (Z)	0.877	0.873

Sumber: Hasil Outer Model, 2025

Pada tabel 6, terlihat nilai *R-Square* konstruk *cyberloafing* (Y) sebesar 0.822 atau sebesar 82,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk *cyberloafing* (Y) dari konstruk beban kerja (X1), *self control* (X2) dan motivasi kerja (Z). Sementara nilai *R-Square*

untuk konstruk motivasi kerja (Z) sebesar 0.877 atau sebesar 87,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk beban kerja (X1), *self control* (X2) dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja (Z). Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

**Tabel 7. Pengujian Hipotesis**

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Beban Kerja (X1) → <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.349	0.329	0.162	2.148	0.035	Diterima
Beban Kerja (X1) → Motivasi Kerja(Z)	0.317	0.336	0.117	2.720	0.008	Diterima
Motivasi Kerja (Z) → <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.590	0.560	0.137	4.292	0.000	Diterima
<i>Self Control</i> (X2) → <i>Cyberloafing</i> (Y)	-0.009	0.035	0.206	0.046	0.964	Ditolak
<i>Self Control</i> (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0.639	0.622	0.125	5.121	0.000	Diterima
Beban Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z) → <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.187	0.192	0.090	2.082	0.041	Diterima
Beban Kerja (X1) → Motivasi Kerja(Z) → <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.377	0.344	0.102	3.703	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

### **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Cyberloafing* (Y)**

Menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5% atau 2.148 > 1.99495 dengan *p-value* 0.035 < 0.05 oleh karena itu H0 ditolak dan **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan beban kerja (X1) terhadap *cyberloafing* (Y). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

### **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)**

Menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5% atau  $2.720 > 1.99495$  dengan *p-value*  $0.008 < 0.05$  oleh karena itu H0 ditolak dan **H2 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan beban kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Cyberloafing (Y)**

Menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5% atau  $4.292 > 1.99495$  dengan *p-value*  $0.000 < 0.05$  oleh karena itu H0 ditolak dan **H3 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja (Z) terhadap *cyberloafing* (Y). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

### **Pengaruh Self Control (X2) terhadap Cyberloafing (Y)**

Menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5% atau  $0.046 < 1.99495$  dengan *p-value*  $0.046 > 0.05$  oleh karena itu H0 diterima dan **H4 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *self control* (X2) terhadap *cyberloafing* (Y). Dapat disimpulkan bahwa *self control* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

### **Pengaruh Self Control (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)**

Menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5% atau  $5.121 > 1.99495$  dengan *p-value*  $0.000 < 0.05$  oleh karena itu H0 ditolak dan **H5 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan *self control* (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Dapat disimpulkan bahwa *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

### **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Cyberloafing* (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

Menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5% atau  $2.082 > 1.99495$  dengan *p-value*  $0.041 < 0.05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan **H6 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan beban kerja (X1) terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

### **Pengaruh *Self Control* (X2) terhadap *Cyberloafing* (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

Menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1.99495 pada *alpha* 5% atau  $3.703 > 1.99495$  dengan *p-value*  $0.000 < 0.05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan **H7 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan *self control* (X2) terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z). Dapat disimpulkan bahwa *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

#### **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Cyberloafing* (Y)**

Hasil pengujian pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa t-statistik > t-tabel  $2.148 > 1.99495$  dengan *p-value*  $0.035 < 0.05$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya beban kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* (Y). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.349 yang memperlihatkan bila arah hubungan antara beban kerja (X1) dan *cyberloafing* (Y) ialah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ovika, 2024) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia, 2023) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

### **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)**

Hasil pengujian pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa t-statistik  $>$  t-tabel  $2.720 > 1.99495$  dengan p-value  $0.008 < 0.05$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya beban kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.317 yang memperlihatkan bila arah hubungan antara beban kerja (X1) dan motivasi kerja (Z) ialah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rudyanto, 2021), yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian oleh (Ramadhani & Dipoadmodjo, 2023) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Cyberloafing (Y)**

Hasil pengujian pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa t-statistik  $>$  t-tabel  $1.99495$  atau  $4.292 > 1.99495$  dengan p-value  $0.000 < 0.05$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap cyberloafing (Y). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.590 yang memperlihatkan bila arah hubungan antara motivasi kerja (Z) dan cyberloafing (Y) ialah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adinda Alifia Maharani, 2021), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap cyberloafing. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian oleh (Wehrt et al., 2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap cyberloafing.

### **Pengaruh Self Control (X2) terhadap Cyberloafing (Y)**

Hasil pengujian pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa t- statistik  $<$  t-tabel  $1.99495$  pada  $\alpha$  5% atau  $0.046 < 1.99495$  dengan p-value  $0.046 > 0.05$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya self control (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap cyberloafing (Y). Nilai original sampel adalah negatif sebesar -0.009 yang memperlihatkan bila arah hubungan antara self control (X2) dan cyberloafing (Y) ialah negatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramitha & Wahyuni, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa self control berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

### **Pengaruh Self Control (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)**

Hasil pengujian pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa t-statistik  $>$  t-tabel  $1.99495$  atau  $5.121 > 1.99495$  dengan p-value  $0.000 < 0.05$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya *self control* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.639 yang memperlihatkan bila arah hubungan antara *self control* (X2) dan motivasi kerja (Z) ialah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Huda, 2024), yang menunjukkan hasil bahwa *self control* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian oleh (Gao, 2022), yang menunjukkan hasil bahwa *self control* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Cyberloafing* (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

Hasil pengujian pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa t-statistik  $>$  t-tabel 1.99495 atau  $2.082 > 1.99495$  dengan p-value  $0.041 < 0.05$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya beban kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.187 yang memperlihatkan bila arah hubungan antara beban kerja (X1), *cyberloafing* (Y), dan motivasi kerja (Z) ialah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wenefrida Ardhian, 2021), yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z). Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian oleh (Tri, 2023), yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z).

### **Pengaruh *Self Control* (X2) terhadap *Cyberloafing* (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

Hasil pengujian pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa t-statistik  $>$  t-tabel 1.99495 atau  $3.703 > 1.99495$  dengan p-value  $0.000 < 0.05$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya *self control* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.377 yang memperlihatkan bila arah hubungan antara *self control* (X2), *cyberloafing* (Y), dan motivasi kerja (Z) ialah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Huda, 2024), yang menunjukkan hasil bahwa *self control* (X2) berpengaruh terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z). Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian oleh (Diaz, 2023), yang menunjukkan hasil bahwa *self control* (X2) berpengaruh terhadap *cyberloafing* (Y) melalui motivasi kerja (Z).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai UPT Puskesmas Talang.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai UPT Puskesmas Talang.
- 4) *Self control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai UPT Puskesmas Talang.
- 5) *Self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.
- 6) Bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.
- 7) *Self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja pada pegawai UPT Puskesmas Talang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Get Press Indonesia.
- Adinda Alifia Maharani. (2021). *Pengaruh kontrol diri terhadap motivasi berprestasi pada santri pesantren mahasiswa Al-Hikam Malang* (pp. 1–109).
- Anggraini, L. P., & Hudaniah, H. (2023). Hubungan self-control dengan perilaku konsumtif belanja online pada mahasiswa rantau. *Cognicia*, 11(2), 140–148.
- Azmi, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Brown Petshop-Yogyakarta.
- Diaz, A. R. (2023). Pengaruh self-control, perilaku cyberloafing, kreativitas, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. *STIE YKPN*.
- Dirmanto. (2020). Implementasi theory planned behavior terhadap minat berkunjung ulang pada pengunjung G Hotel Syariah Lampung. *Skripsi, Jurusan Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung*.

- Emma, & Fahyuni. (2021). Hubungan antara fear of missing out (FOMO) dengan kecanduan media sosial Instagram pada remaja. *Humanistik'45*, 9(1), 15–25.
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature review analisis data kualitatif: Tahap pengumpulan data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.
- Gao, J. (2022). Study of the influence of social media using motivation on brand online advertising marketing effect. *BCP Business & Management*, 21, 451–461. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v21i.1289>
- Huda, M. N. (2024). Pengaruh kebosanan kerja, kontrol diri, dan work environment terhadap perilaku cyberloafing dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543.
- Oktavia, R. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing dengan burnout sebagai variabel intervening yang dimoderasi oleh komitmen organisasi (Studi kasus pada karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 24(1).
- Ovika, M. N. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara dimediasi perilaku cyberloafing. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 791–803.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan tinjauan teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan self-control sebagai variabel moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).
- Puspitasari, E., & Munna, N. (2022). Pengaruh unsur manajemen (6M) dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Surabaya. *Journal of Public Health Science Research*, 2(1), 39. <https://doi.org/10.30587/jphsr.v2i1.4418>
- Ramadhani, I., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2023). Motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros: The effect of workload and self-efficacy on the work motivation of Telkom Plasa employees group Maros. 4, 215–221.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (burnout) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>

- Sabila, & Oki Mardawan. (2023). Hubungan antara employee engagement dan perilaku cyberloafing pada karyawan generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 109–116. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2753>
- Saputri, W. M. (2022). Kinerja pegawai dengan self-control sebagai variabel moderasi dalam. *Repository Raden Intan*, 1–97.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi cyberloafing pada pegawai dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 572–574.
- Wehrt, W., Casper, A., & Sonnentag, S. (2022). More than a muscle: How self-control motivation, depletion, and self-regulation strategies impact task performance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1358–1376. <https://doi.org/10.1002/job.2644>
- Wenefrida Ardhian. (2021). Pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap burnout dan dampaknya pada cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14–30. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>
- Yuliana, Y., Arwin, A., Weny, W., Lo, C., & Kuan, J. (2022). Analisis niat konsumen dalam menggunakan QRIS dengan pendekatan theory of planned behavior (TPB). *Jurnal E-Bis*, 6(2), 680–690.