

Pengaruh *Job Burnout* dan *Cyberloafing* Melalui *Control Diri* Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai

Eli Nur Indah Sari^{1*}, Heryati², Adie Kurbani³

^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang, Indonesia

*E-mail: elinurindah275@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-07-2026

Revision: 21-07-2026

Published: 25-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.619

ABSTRAK

Kemampuan untuk mengendalikan dorongan dalam dan luar diri seseorang dikenal sebagai control diri. Seseorang dengan control diri yang baik dapat membuat keputusan dan mengambil tindakan yang efektif untuk mencapai tujuan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan. Kementerian Agama Kota Palembang, sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik dan keagamaan, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam lingkungan kerja Kementerian Agama Kota Palembang, pegawai dihadapkan pada berbagai tugas administrasi dan pelayanan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job burnout* dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai, dengan control diri sebagai variabel mediasi, pada Kementerian Agama Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, penelitian ini melibatkan 70 Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* dan *cyberloafing* secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dampak negatif dari *burnout* dan *cyberloafing* belum secara langsung memengaruhi produktivitas di konteks ini. Namun, control diri terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Job Burnout*, *Cyberloafing*, Control Diri, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The ability to control one's internal and external impulses is known as self-control. A person with good self-control can make decisions and take effective actions to achieve goals and avoid undesirable consequences. The Ministry of Religious Affairs of Palembang City, as a government agency engaged in public and religious services, has an important role in providing services to the community. In the work environment of the Ministry of Religious Affairs of Palembang City, employees are faced with various administrative and service tasks that must be completed within a specified time. This study aims to analyze the effect of job burnout and

Acknowledgment

cyberloafing on employee performance, with self-control as a mediating variable, at the Ministry of Religious Affairs of Palembang City. The research method used is quantitative with a survey approach, this study involved 70 State Civil Apparatus (ASN) as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression and the Sobel test. The results showed that job burnout and cyberloafing partially did not have a significant effect on employee performance. This indicates that the negative impact of burnout and cyberloafing has not directly affected productivity in this context. However, self-control has been shown to have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Job Burnout, Cyberloafing, Self-Control, Employee

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Control diri ialah salah satu faktor internal yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Pegawai dengan control diri rendah cenderung melakukan perilaku menyimpang ditempat kerja. Kemampuan untuk mengendalikan dorongan dalam dan luar diri seseorang dikenal sebagai control diri. Seseorang dengan control diri yang baik dapat membuat keputusan dan mengambil tindakan yang efektif untuk mencapai tujuan dan menghindari akibat yang tidak di inginkan (Alwisol, 2018, dalam Juanda dkk, 2024). Menurut Hasibuan (dalam Khaeruman dkk, 2021) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian mengenai pengaruh *job burnout* dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hasil riset Aprilia Putri Kusherawati, (2024) meneliti tentang Pengaruh *Job Burnout* dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* dan *cyberloafing* memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa kelelahan kerja yang tinggi mendorong pegawai melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian, sehingga berdampak pada kinerja yang menurun. Penelitian serupa dilakukan oleh Catarina Cori Paramitha dan Ira Wahyuni (2021) yang meneliti Pengaruh *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Control* sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, dan *self control* mampu memoderasi hubungan tersebut. Pegawai dengan tingkat control diri tinggi mampu mengurangi dampak negatif dari *cyberloafing* terhadap kinerja. M. Bayu Juanda, dkk., (2024) juga meneliti faktor internal seperti *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*, dan menemukan bahwa *self control* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu mengendalikan

diri cenderung tidak terlibat dalam perilaku penyimpangan seperti penggunaan internet untuk hal pribadi saat bekerja. Ketiga penelitian di atas menunjukkan bahwa *job burnout* dan *cyberloafing* adalah dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus menguji peran control diri sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job burnout*, *cyberloafing*, dan kinerja, khususnya di instansi pemerintahan seperti Kementerian Agama. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memperkaya literatur dan memberikan rekomendasi praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja publik.

Kementerian Agama Kota Palembang, sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik dan keagamaan, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam lingkungan kerja Kementerian Agama Kota Palembang, pegawai dihadapkan pada berbagai tugas administrasi dan pelayanan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Kegiatan rutin seperti penginputan data, pelayanan publik, serta pelaksanaan acara keagamaan seringkali membutuhkan persiapan yang matang dan penyelesaian yang cepat. Kondisi ini dapat meningkatkan tekanan kerja apabila berlangsung secara terus-menerus dan dapat berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental (*job burnout*).

Dalam menghadapi tekanan tersebut, sebagian pegawai mungkin mencari jeda untuk mengurangi stres, salah satunya melalui aktivitas online diluar tugas pekerjaan (*cyberloafing*), seperti mengakses media sosial dan konten hiburan lainnya. Aktivitas ini jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada konsentrasi dan produktivitas kerja. Kondisi *job burnout* dan perilaku *cyberloafing* ini menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja optimal pegawai. Oleh karena itu, kemampuan mengelola diri (control diri) menjadi kunci penting agar pegawai dapat tetap menjaga profesionalisme dan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif didasari oleh paradigma positivisme, yang menitikberatkan pada pengumpulan data empiris secara objektif serta analisis yang dilakukan secara terencana dan sistematis. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kota Palembang, pada penelitian ini yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari pegawai Aparatur Sipil (ASN) di beberapa bagian di Kementerian Agama Kota Palembang, Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling total* yaitu, teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini berjumlah 70 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kusioner, wawancara dan dokumentasi sedangkan analisis data menggunakan asumsi klasik, linear berganda, dan hipotesis

HASIL & PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel *job burnout* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap control diri (Z) pegawai di Kementerian Agama Kota Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,268 ($> 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar -0,145. Artinya, tingkat kelelahan kerja yang dialami pegawai tidak secara nyata memengaruhi kemampuan mereka dalam mengendalikan diri. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil ini sejalan dengan studi oleh Qiro'na Bariidatul Maulidah dkk. (2022) yang menemukan bahwa *burnout* tidak selalu memberikan dampak signifikan dalam konteks tertentu. Dalam kasus ini, intensitas *burnout* yang dialami pegawai kemungkinan masih dapat ditoleransi atau dikompensasi melalui mekanisme adaptasi lain, sehingga tidak berdampak langsung pada dimensi control diri.

Berdasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel *cyberloafing* (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap control diri (Z). Nilai signifikansi sebesar 0,635 ($> 0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,062 mengindikasikan bahwa perilaku penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan pada control diri pegawai. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Temuan ini bertentangan dengan penelitian Juanda dkk. (2024) yang menyatakan bahwa self-control berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh karakteristik organisasi yang berbeda, di mana aktivitas *cyberloafing* dalam konteks ini dilakukan dalam intensitas ringan sebagai bentuk pelepas stres dan bukan sebagai bentuk penyimpangan perilaku kerja.

Berdasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel control diri (Z) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,627, nilai t hitung sebesar 5,569 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat control diri yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Control diri yang baik memungkinkan pegawai untuk tetap fokus, disiplin, serta mampu mengelola waktu dan emosinya secara efektif saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Dengan kemampuan mengendalikan dorongan-dorongan negatif serta gangguan yang tidak produktif, pegawai dapat menjaga produktivitas dan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa control diri merupakan faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Paramitha dan Wahyuni (2021) yang juga menyatakan bahwa *self-control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Keduanya menegaskan bahwa

kemampuan individu dalam mengelola diri dan dorongan internalnya mampu meningkatkan hasil kerja.

Berdasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel *job burnout* (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,869. Nilai t hitung sebesar -0,166 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikan 5 % ($\alpha=0,05$). Nilai signifikansi 0,869 > 0,05 menunjukkan bahwa *job burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Qiro'na Bariidatul Maulidah, Nugroho Wibowo, dan Yuyun Widiastuti (2022), yang juga menyimpulkan bahwa variabel *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasannya tidak terjadi *burnout* pada sebagian besar karyawan BPBD Kota Surabaya sehingga tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Aprilia Putri Kuserawati (2024) yang menemukan bahwa *burnout* dapat menurunkan kinerja SDM melalui peningkatan perilaku *cyberloafing*. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, di mana dalam penelitian ini, tingkat *burnout* yang dialami pegawai belum cukup berat atau masih dapat dikelola, sehingga tidak memengaruhi kinerja secara langsung. Selain itu, karakteristik pekerjaan dan budaya kerja di instansi pemerintahan yang lebih menekankan pada rutinitas dan tanggung jawab formal juga dapat menjadi faktor protektif terhadap dampak langsung *burnout*. Artinya, meskipun pegawai mengalami *burnout* secara emosional atau fisik, mereka tetap menjalankan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawab, sehingga kinerja tidak langsung terganggu.

Dengan demikian, meskipun teori dan penelitian sebelumnya banyak menyebutkan dampak negatif *burnout* terhadap kinerja, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan dalam setiap konteks organisasi.

Berdasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel *cyberloafing* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,050 dengan nilai signifikansi sebesar 0,464 dan nilai t hitung sebesar 0,737. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan pegawai, seperti mengakses internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja, tidak secara nyata berdampak pada naik atau turunnya kinerja pegawai. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah intensitas *cyberloafing* dalam organisasi tempat penelitian masih tergolong dalam batas wajar, atau bahkan berfungsi sebagai bentuk relaksasi dan pelepas stres yang tidak mengganggu pekerjaan utama pegawai. Dengan demikian, *cyberloafing*

tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Sitorus dkk. (2019) yang juga menyimpulkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Paramitha dan Wahyuni (2021) yang menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini bisa disebabkan oleh konteks kerja, budaya organisasi yang berbeda, dimana penelitian ini kemungkinan *cyberloafing* dianggap sebagai bentuk istirahat atau pelepas stress, sehingga tidak secara langsung menurunkan kinerja.

Hasil analisis jalur dan uji Sobel menunjukkan bahwa control diri tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai. Nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,0829, dengan pengaruh total sebesar -0,1009, keduanya tidak signifikan secara statistik. Nilai Z hitung = -1,078 lebih kecil dari 1,96, yang menandakan bahwa pengaruh tidak langsung melalui control diri tidak signifikan. Hal ini bisa dijelaskan karena hasil regresi sebelumnya menunjukkan bahwa *job burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap control diri, dengan demikian syarat mediasi tidak terpenuhi. Maka H_0 diterima dan H_a di tolak.

Hasil ini diperkuat oleh temuan Ismi Nur Afifah dan Fahmi Abdullah (2024) yang menyatakan bahwa *self-control* tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel bebas dengan kinerja, baik untuk variabel *cyberloafing* maupun *workload*. Meskipun pendekatannya moderasi, substansi temuan menunjukkan bahwa control diri tidak memiliki peran signifikan dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara faktor stres kerja (termasuk *burnout*) terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan karena control diri merupakan sifat psikologis yang cenderung stabil dan tidak mudah berubah oleh tekanan kerja jangka pendek. Dalam konteks ini, pegawai yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) belum tentu mengalami perubahan dalam tingkat control diri mereka

Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks kerja formal seperti instansi pemerintahan, pegawai tetap menyelesaikan tugas dan menjaga performa kerja meskipun mengalami kelelahan, sehingga peran control diri dalam menjembatani pengaruh *burnout* terhadap kinerja menjadi tidak terlalu menonjol. Temuan ini memberikan dukungan empiris bahwa *burnout* tidak selalu menjadi prediktor signifikan terhadap performa, terutama dalam lingkungan kerja yang memiliki sistem kerja birokratis dan pengawasan yang ketat.

Hasil analisis jalur dan uji Sobel, diketahui bahwa control diri tidak memediasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,0354, total pengaruh

sebesar 0,0446, dan nilai Z hitung sebesar -0,477, jauh lebih kecil dari 1,96, yang berarti tidak terdapat pengaruh mediasi yang signifikan secara statistik. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ismi Nur Afifah dan Fahmi Abdullah (2024) yang menyatakan bahwa *self-control* tidak mampu memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, *self-control* berperan sebagai variabel moderasi, namun tidak berkontribusi dalam memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut secara signifikan. Dengan demikian, baik secara mediasi maupun moderasi, peran control diri tidak efektif dalam menjembatani hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja.

Tidak terbentuknya pengaruh mediasi melalui control diri ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, intensitas *cyberloafing* yang dilakukan pegawai tergolong ringan, seperti membuka media sosial atau membaca berita dalam waktu singkat, sehingga tidak mengganggu secara signifikan terhadap pelaksanaan tugas utama. Kedua, dalam lingkungan kerja yang cenderung terstruktur dan memiliki pengawasan, pegawai tetap menyelesaikan pekerjaannya meskipun melakukan *cyberloafing*, sehingga dampak negatifnya tidak terlihat dalam indikator kinerja.

Dengan demikian, ketidaksignifikanan mediasi control diri dalam hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja mencerminkan bahwa tidak semua perilaku non-produktif memiliki konsekuensi langsung terhadap performa kerja, terutama jika dilakukan dalam batas yang masih dapat ditoleransi.

SIMPULAN

Job burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap control diri pegawai. Nilai signifikansi sebesar $0,268 > 0,05$ menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja yang dialami pegawai tidak secara nyata memengaruhi kemampuan mereka dalam mengendalikan diri. *Cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap control diri pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,635 > 0,05$, yang berarti perilaku menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja tidak memengaruhi tingkat control diri pegawai.

Control diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,627, dapat disimpulkan bahwa control diri merupakan faktor yang secara signifikan mendorong peningkatan kinerja pegawai. *Job burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,869 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* yang dirasakan oleh pegawai tidak berdampak nyata terhadap performa kerja mereka.

Cyberloafing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,464 > 0,05$, menandakan bahwa aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan

pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Control diri tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar -1,078 dan $p\text{-value} > 0,05$, yang berarti tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan. Artinya, *job burnout* tidak memengaruhi kinerja melalui control diri sebagai mediator. Control diri tidak memediasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji Sobel, nilai Z sebesar -0,477 dan $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan bahwa jalur pengaruh tidak langsung antara *cyberloafing* dan kinerja melalui control diri tidak signifikan secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144-153.
- Afifah, I. N., & Abdullah, F. (2024). Pengaruh Cyberloafing dan Workload Terhadap Employee Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bagian Accounting PT. Haimjaya Sakti). *Transparan*, 16(2), 28-39.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Penerbit Kampus.
- Azizah, S. N. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 1-7.
- Azzahra, S., & Sufyani, M. A. (2024). Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy) dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat (BBGP JABAR). (*Doctoral dissertation, Universitas Pasundan*).
- Fadli, A. A. (2024). Konsep Pengendalian Diri Menurut Ibnu Bajjah dan Marcus Aurelius. (*Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 28 - 36.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusantara Creative.
- Husna, F. H. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43-59
- Juanda, M. B., Sabrina, R., & Effendy, S. (2024). Pengaruh Self Control dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Asuransi Jasindo Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 346 - 353.
- Khaeruman. Marnisah, L., et all. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus. Banten : CV. AA. Rizky
- Kusherawati, A. P. (2024). Pengaruh Job Burnout dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.

- Laia, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 1 - 9.
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal Ema*, 7(2), 109-115
- Munandar, H. A. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promi dan Referensi Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Harga Minat Pembelian Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Konsumen Mi Lidi Gobyos di Banyumas). (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto)
- 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.
- Priyatno, D. (2018). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. (R.I. Utami, Ed Yogyakarta: ANDI
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja , Burnout, dan Komitmen Oragnisasi terhadap perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC Di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 286-305.
- Saputri, W. M. (2022). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, informatika dan Statistik Provinsi Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A. H., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, F. J. (2022). Pengaruh Kontrol Diri terhadap Pembelian Impulsif Saat Perayaan Hari belanja Online Nasional (Harbolnas) Pada Mahasiswi Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sitorus, R. R., Nugrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Prosedur Kerja (SOP). *Media Manajemen Jasa*, 7(2).
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Ditinjau dari Psychological Capital dan Adversity Quotient. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2), 186-194.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020). *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*. Jawa Timur: Widya Gama Press STIE Widya Gama Lumajang.