

# *The Effect of Workload and Cyberloafing on Employee Performance at the Communication and Informatics Service of Central Mamuju Regency*

Windarti Tasni<sup>1\*</sup>, Muh Ferils<sup>2</sup>, J. Fuji Inzani SL<sup>3</sup>

<sup>1,2,3\*</sup> Universitas Muhammadiyah Mamuju Indonesia

---

## ARTICLE INFO



ISSN: 2620-6196  
Vol. 8 Issues 2 (2025)

### Article history:

Received - 12 Agustus 2025

Revised - 31 Agustus 2025

Accepted - 25 September 2025

Email Correspondence:

[windartitasni@gmail.com](mailto:windartitasni@gmail.com)

[muh.ferils89@gmail.com](mailto:muh.ferils89@gmail.com)

[fujiinzani1@gmail.com](mailto:fujiinzani1@gmail.com)

### Keywords:

Workload, Cyberloafing, Employee Performance, Communication and Informatics Service, Central Mamuju

## ABSTRAK

*The aim of this research is to determine the effect of workload and cyberloafing on employee performance at the Central Mamuju Regency Communication and Information Service. The method used in this research is quantitative research, with a total sampling technique. The research population was all employees of the Central Mamuju Regency Communication and Information Service with a sample size of 38 people. Data collection methods were carried out through surveys, interviews, documentation, and distributing questionnaires to respondents. Data processing techniques include validity testing and instrument reliability testing. Data analysis was carried out using multiple linear regression, while hypothesis testing used partial tests (*t* tests) and simultaneous tests (*f* tests). The contribution of the independent variable to the dependent variable is analyzed using the coefficient of determination ( $R^2$ ). The research results show that workload ( $X_1$ ) has a partial and significant positive effect on the performance ( $Y$ ) of employees of the Central Mamuju Regency Communication and Informatics Service, Cyberloafing ( $X_2$ ) has a partial and significant negative effect on the performance ( $Y$ ) of employees of the Central Mamuju Regency Communication and Informatics Service and workload ( $X_1$ ) and cyberloafing ( $X_2$ ) have a simultaneous and significant effect on the performance ( $Y$ ) of employees of the Central Mamuju Regency Communication and Informatics Service.*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas, profesionalisme, dan kinerja pegawai yang dimilikinya (Annisa 2025:32). Dalam konteks organisasi publik, pegawai instansi pemerintah diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Menurut Widayanti (2022:21) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sementara itu, kinerja didefinisikan sebagai Jumlah upaya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan oleh (Surya Dkk 2021:22). Organisasi yang berhasil mencapai kinerja yang baik adalah hasil dari kontribusi positif yang diberikan oleh seluruh anggotanya (Dewi Dkk 2020: 215). Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengoordinasikan upaya semua anggotanya agar mencapai kinerja yang

optimal (Fauzi dkk., 2023:215).

Dalam proses manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, aktivitas komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu aspek penghambat kinerja pegawai dan mempengaruhi kinerja organisasi (Asfiadi 2020:72). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah merevolusi cara kerja organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Penerapan e-government bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan efektivitas tata kelola pemerintahan dengan memanfaatkan perangkat teknologi untuk mempercepat proses administrasi dan memperluas akses informasi bagi publik (Pertiwi, 2021:204). Digitalisasi meningkatkan keterbukaan informasi kepada publik, memungkinkan masyarakat untuk lebih terlibat dalam proses pemerintahan dan lebih mudah mengakses layanan yang mereka butuhkan (Iwan 2025:3). Digitalisasi birokrasi menjadi prioritas utama guna memperbaiki layanan publik dan mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Salah satu instansi yang memegang peran penting dalam proses ini adalah Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo), yang bertugas mengelola sistem informasi pemerintahan dan layanan komunikasi publik.

Tantangan terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin kompleks, terutama di era digital. Menurut hasil penelitian dari Bakker dan Demerouti (2021:1), faktor-faktor psikologis dan situasional di tempat kerja seperti tekanan kerja, beban tugas yang menumpuk, hingga perilaku penyimpangan digital turut memengaruhi performa individu. Hal ini menandakan bahwa pengelolaan SDM tidak cukup hanya dengan memberikan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga harus memperhatikan aspek keseimbangan beban kerja dan disiplin digital pegawai.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja (workload). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, bahkan penurunan semangat kerja. Srisetyawanie Bandaso (2024:2) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (job burnout) yang berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan produktivitas kerja (Nazarudin 2025:1). Dalam banyak organisasi, terutama instansi pemerintahan, sering ditemukan bahwa pembagian tugas yang tidak proporsional menyebabkan pegawai merasa kewalahan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Selain itu, muncul fenomena baru di dunia kerja modern yaitu cyberloafing. Perilaku cyberloafing ditandai dengan mengunjungi situs-situs hiburan yaitu Facebook, Netflix, Youtube, e-mail pribadi, situs perbelanjaan online dan lainnya di saat jam kerja serta memanfaatkan internet yang semestinya dipergunakan dalam kebutuhan perusahaan (Budiarti & Pratama, 2022:12). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti Dkk (2022), menyatakan cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian Setia et al., (2023) menyatakan bahwa cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. cyberloafing yang terjadi secara terus-menerus berdampak negatif terhadap kinerja karena mengganggu fokus dan membuang waktu kerja. Cyberloafing juga sering kali dipicu oleh adanya tekanan kerja yang menyebabkan stress dan minimnya pengawasan, yang membuat pegawai mencari

pelarian melalui aktivitas online yang bersifat hiburan (Kartinah 2023:51). Di tempat kerja, internet bisa menjadi alat yang mempermudah pekerjaan namun juga bisa menjadi hambatan. Ketersediaan internet yang dapat diakses oleh seluruh karyawan membuatnya digunakan tidak hanya untuk pekerjaan tetapi juga untuk aktivitas di luar pekerjaan yang dikenal sebagai *cyberloafing*. Salah satu faktor internal, *self-control*, berkontribusi pada munculnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan. (Andini, 2023:23).

Internet memudahkan untuk mengakses informasi, berinteraksi, dan menunjang pekerjaan secara eksklusif kapanpun serta di manapun. Ketika menggunakan fasilitas kantor yang terhubung dengan sistem internet yang bertujuan untuk mempermudah dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan, maka secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja serta memberikan dampak positif bagi instansi maupun pegawai Sofyanty dalam (Budiarti & Pratama, 2022:12). Pegawai atau personil perusahaan dapat mengakses dan mengelola data dengan lebih cepat berkat perkembangan teknologi yang semakin kompleks setiap tahunnya. Namun, tidak semua pegawai menggunakan kemampuan akses internet dalam hal positif. Pada kasus ini masih terdapat pegawai yang menggunakan sistem internet di luar konteks pekerjaan mereka sehari-hari yang bertujuan untuk kesenangan dan keuntungan finansial mereka sendiri, Perilaku ini sering juga disebut sebagai *cyberloafing*.

Dinas Komunikasi dan Informatika, (Diskominfo) Kabupaten Mamuju Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki peran strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (e-government). Diskominfo bertanggung jawab dalam pengelolaan sistem informasi, penyebaran informasi publik, penguatan infrastruktur digital, serta pengelolaan data dan statistik daerah. Salah satu fokus utama dinas ini adalah mendorong transformasi digital, baik di lingkungan pemerintahan maupun masyarakat, melalui program seperti pengembangan Desa Digital, pengelolaan portal Open Data, serta pemasangan jaringan internet di wilayah blankspot. Selain itu, Diskominfo juga terlibat dalam penguatan layanan publik melalui media komunikasi pemerintah, seperti kerja sama penyiaran dengan RRI dan pelatihan pengelolaan informasi berbasis web bagi aparatur desa. Dengan berbagai aktivitas yang berbasis teknologi tersebut, pegawai Diskominfo SP dituntut memiliki kemampuan multitasking, bekerja secara digital, serta menjaga produktivitas di tengah akses internet yang sangat terbuka. Hal ini menjadikan Diskominfo Mamuju Tengah sebagai lingkungan yang tepat untuk mengkaji isu-isu seperti beban kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

Fenomena beban kerja dan perilaku tidak hanya terjadi di sektor swasta, tetapi juga mulai tampak dalam lingkungan kerja pemerintahan, termasuk di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah. Sebagai instansi yang menangani berbagai urusan strategis seperti pengelolaan teknologi informasi, penyebaran informasi publik, serta penguatan infrastruktur digital, pegawai di lingkungan Diskominfo dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks dan dinamis. Tingginya volume tugas, bahwa rasa lelah akibat banyaknya pekerjaan membuat mereka kurang fokus dalam bekerja, menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya memengaruhi kuantitas tetapi juga konsentrasi saat menjalankan tugas berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi dan

tugas tambahan di luar uraian jabatan turut memengaruhi konsistensi hasil kerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa volume pekerjaan yang tinggi, ditambah tugas yang tidak sesuai jabatan, berpotensi menimbulkan beban kerja yang berdampak langsung terhadap penurunan kinerja pegawai.

Di sisi lain, kemudahan akses terhadap internet dalam keseharian kerja juga membuka celah bagi munculnya perilaku cyberloafing, yaitu penggunaan fasilitas internet kantor untuk aktivitas pribadi seperti mengakses media sosial, belanja online, atau hiburan digital. Sebagian besar pegawai merasa tidak ada salahnya membuka media sosial selama beban pekerjaan belum terlalu berat. Aktivitas ini tidak hanya terjadi saat pekerjaan selesai, tetapi juga dilakukan sebagai bentuk pelarian ketika merasa jenuh, meskipun pekerjaan utama belum terselesaikan. Sebagian pegawai menyatakan kesulitan untuk kembali fokus setelah menggunakan internet untuk keperluan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa akses internet yang mudah justru telah dimanfaatkan tidak sepenuhnya untuk kepentingan pekerjaan, melainkan untuk hiburan dan kepentingan pribadi, yang merupakan bentuk nyata dari perilaku cyberloafing di tempat kerja. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran akan turunnya konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut agar dapat ditemukan solusi yang tepat dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai di era digital.

Untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan perilaku cyberloafing dirasakan oleh pegawai, penulis menyebarkan kuesioner secara online kepada 10 responden di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah. Survei ini bertujuan untuk menggambarkan persepsi pegawai terhadap kondisi kerja mereka sehari-hari, khususnya yang berkaitan dengan intensitas tugas, rasa lelah, serta penggunaan internet untuk keperluan non-pekerjaan selama jam kerja. Berikut adalah hasil dari survei yang telah dilakukan:

Gambar 1. Hasil survey pegawai RSUD Kab. Mamuju



Sumber: Google form

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah, diperoleh gambaran bahwa mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kinerja yang rendah, yaitu sebesar 50%, sementara 40% berada pada kategori sedang, dan hanya 10% yang menunjukkan kinerja tinggi. Sementara itu, pada variabel beban kerja, sebanyak 50% responden merasakan beban kerja dalam kategori sedang, 34% merasakan beban kerja rendah, dan 16% merasakan beban kerja tinggi. Adapun pada variabel cyberloafing, sebagian besar pegawai

menunjukkan intensitas cyberloafing yang rendah yaitu sebesar 70%, disusul kategori sedang sebesar 18%, dan kategori tinggi sebesar 12%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan tekanan kerja pada tingkat sedang dan memiliki kecenderungan rendah dalam melakukan aktivitas online non-pekerjaan, namun kinerja yang ditunjukkan belum sepenuhnya optimal.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan perilaku cyberloafing dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sitti Marhumi, Hj. Naidah, dan Husnul Minasni (2022) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng" menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja justru menurunkan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  dan nilai  $t$ -hitung  $-2,851 > t$ -tabel  $1,677$ . Temuan ini memperkuat bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan produktivitas, efektivitas, dan fokus kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji ulang bagaimana beban kerja dikelola dalam organisasi pemerintahan, termasuk dalam konteks Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah. Selain beban kerja, perilaku cyberloafing juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun penggunaan internet dalam dunia kerja memberikan berbagai manfaat, ternyata di sisi lain dapat menimbulkan perilaku negatif yang berdampak pada produktivitas, salah satunya adalah cyberloafing. Perilaku ini merujuk pada penggunaan akses internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan tugas pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian oleh L. Agustina (2023) yang berjudul "Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser". Dalam penelitiannya, Agustina mengungkap bahwa cyberloafing, yaitu perilaku pegawai yang menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, berdampak negatif terhadap produktivitas dan konsentrasi kerja. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas pribadi di internet terbukti menurunkan efektivitas kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa cyberloafing bukan hanya kebiasaan yang sepele, tetapi telah menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam manajemen kinerja di instansi pemerintahan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 2 bulan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah, yang beralamat di Jl. Dg. Maccirinna, Tobadak, Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah. Menurut Sujarweni (2025:89) data dalam penelitian adalah sekumpulan informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan dan selanjutnya digunakan sebagai bahan untuk analisis dalam penelitian. Ada dua data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif serta sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2025:65) "Populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai bahan penelitian serta dasar dalam penarikan kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah yang terdiri dari ASN sebanyak 14 Pegawai dan pegawai Kontrak sebanyak 24 Pegawai, jadi keseluruhan populasi 38 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 35 orang pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah dijadikan sebagai sampel. Pemilihan ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Dengan menggunakan seluruh populasi, diharapkan data yang diperoleh lebih akurat dan mewakili kondisi yang sebenarnya. Oleh karena itu, seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Data yang telah dikumpulkan harus melalui tahapan pengujian kualitas instrumen penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat keefektivitan dan konsistensi item kuesioner yang dipergunakan sebagai alat ukur. Setelah dinyatakan berkualitas, dapat dilakukan pengujian selanjutnya yakni pengujian melalui analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan alat uji t (Parsial), dan uji F (Simultan).

## Hasil

### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Pearson Correlation) terhadap nilai rtabel (Darma,2021:8). Kriteria rtabel dihitung dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan Kriteria pengujian uji validitas menurut Darma (2021), sebagai berikut: Jika r hitung > rtabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Jika r hitung < rtabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

**Table 1. Hasil Pengujian Validitas Data Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.872	0,320	Valid
	X1.2	0.823	0,320	Valid
	X1.3	0.833	0,320	Valid
	X1.4	0.822	0,320	Valid
	X1.5	0.828	0,320	Valid
	X1.6	0.834	0,320	Valid
Cyberloafing (X2)	X2.1	0.849	0,320	Valid
	X2.2	0.818	0,320	Valid
	X2.3	0.895	0,320	Valid
	X2.4	0.857	0,320	Valid
	X2.5	0.835	0,320	Valid
	X2.6	0.905	0,320	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.871	0,320	Valid
	Y.2	0.847	0,320	Valid
	Y.3	0.774	0,320	Valid
	Y.4	0.872	0,320	Valid
	Y.5	0.800	0,320	Valid
	Y.6	0.432	0,320	Valid

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Dari tabel 1 seluruh butir instrumen yang diajukan untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan rtabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur variabel yang digunakan dengan cara menilai konsistensi jawaban atau respons terhadap kuesioner yang diajukan, sehingga dapat memastikan instrumen pengukuran memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan (Darma, 2021:17). Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan, yaitu 0,60.

**Table 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Ket
Beban Kerja (X1)	0,912	0,6	Reliabel
Cyberloafing (X2)	0,927	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,867	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, semua item pernyataan memenuhi kriteria reliabilitas, ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha > 0,60, yang berarti instrumen tersebut handal dan dapat digunakan dalam analisis.

### Hasil Uji Regresi

Uji regresi linear berganda di gunakan untuk mengevaluasi kontribusi variabel independen yaitu beban kerja dan cyberloafing dalam memprediksi nilai variabel dependen yaitu kinerja (Darma, 2021:32). Adapun rumus regresi linear berganda menurut Darma (2021:32), yaitu:  $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

**Table 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,085	1,671		6,035	0,000
	Beban Kerja	0,244	0,076	0,385	3,228	0,003
	Cyberloafing	-0,459	0,074	-0,742	-6,213	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Dari Tabel 3 atau tabel Coefficients diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 10,085. Adapun nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut: variabel beban kerja sebesar 0,244, dan variabel cyberloafing sebesar -0,459. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dalam penelitian ini adalah

$$Y = 10,085 + 0,244 (X_1) - 0,459(X_2) + e$$

Peneliti menguraikan hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan data yang telah diolah, dengan penjabaran sebagai berikut:

Yang pertama, Nilai konstanta sebesar 10,085 mempretasikan titik awal dari kinerja tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas seperti beban kerja dan cyberloafing. Denga kata lain, kedua variabel

tersebut berada dalam kondisi netral, kinerja pegawai tetap diproyeksikan muncul pada tingkat tersebut.

Kedua, Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,244 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini merefleksikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja cenderung meningkat.

Ketiga, Koefisien regresi variabel cyberloafing (X2) sebesar -0,459 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada cyberloafing akan menurunkan kinerja sebesar -0,459 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya, semakin sering karyawan melakukan aktivitas non-kerja saat jam kerja, maka kinerja karyawan akan menurun.

## Uji Hipotesis

### Hasil Uji-t

Uji t diterapkan dalam penelitian yang melibatkan satu atau lebih variabel independen." Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

**Table 4. Hasil Uji t (Uji Parial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,085	1,671		6,035	0,000
	Beban Kerja	0,244	0,076	0,385	3,228	0,003
	Cyberloafing	-0,459	0,074	-0,742	-6,213	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber:* Data primer setelah analisis, 2025

Merujuk pada hasil analisis statistik dalam kolom signifikansi (Sig) pada Tabel 4, evaluasi terhadap pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut

Hasil analisis untuk variabel beban kerja (X1), diperoleh nilai sig = 0,003. Dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$ , diketahui bahwa nilai sig (0,003)  $< \alpha$  (0,05) dan thitung (3,228)  $> t_{tabel}$  (2,03011). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil analisis untuk variabel cyberloafing (X2), diperoleh nilai sig = 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$ , diketahui bahwa nilai sig (0,000)  $< \alpha$  (0,05) dan nilai thitung (-6,213)  $> t_{tabel}$  (2,03011). Hal ini menunjukkan bahwa cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah, sehingga hipotesis kedua diterima.

### Hasil Uji-F

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F menurut Darma (2021:48) Apabila nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi menunjukkan adanya pengaruh simultan yang signifikan

**Table 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,575	2	47,787	20,521	.000 <sup>b</sup>
	Residual	81,504	35	2,329		
	Total	177,079	37			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Cyberloafing, Beban Kerja						

Sumber: Data primer setelah dianalisis, 2025.

Berdasarkan Analisis of Variance tabel 5, diketahui bahwa variabel beban kerja dan *cyberloafing* secara simultan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,521 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 35$  adalah sebesar 3,27. Karena nilai  $F_{hitung}$  (20,521) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,27) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan *cyberloafing* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis untuk variabel beban kerja (X1), diperoleh nilai  $sig = 0,003$ . Dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$ , diketahui bahwa nilai  $sig$  ( $0,003 < \alpha$  ( $0,05$ )) dan  $t_{hitung}$  ( $3,228 > t_{tabel}$  ( $2,03011$ )). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula dorongan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Beban kerja yang terukur, seperti target yang jelas, penggunaan waktu kerja yang efektif, dan standar pekerjaan yang sesuai kapasitas, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri (2023).

Selain itu, hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai juga dapat dipahami melalui mekanisme tanggung jawab dan motivasi kerja. Beban kerja yang sesuai kemampuan akan meningkatkan fokus, disiplin, serta kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu rendah, pegawai cenderung kurang termotivasi karena merasa tidak tertantang, sementara beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja akibat tekanan berlebih. Dengan demikian, terdapat hubungan yang saling memengaruhi, di mana pengaturan beban kerja yang seimbang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja.

### Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis untuk variabel *cyberloafing* (X2), diperoleh nilai  $sig = 0,000$ . Dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$ , diketahui bahwa nilai  $sig$  ( $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ )) dan nilai  $t_{hitung}$  ( $-6,213 > t_{tabel}$  ( $2,030$ )). Hal ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah, sehingga hipotesis kedua diterima.

Pengaruh negatif ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing* yang dilakukan pegawai, semakin menurun pula kinerjanya. *Cyberloafing*, yang berupa penggunaan internet untuk aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja, menyebabkan pegawai kehilangan fokus, mengurangi

waktu produktif, serta menunda penyelesaian tugas. Hal tersebut berimplikasi pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas kerja pegawai.w

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Basri (2024) yang menyatakan bahwa adanya tekanan dalam bentuk abusive supervision meningkatkan stres kerja dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku cyberloafing dan berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian Ihsan (2022) juga mendukung hal ini dengan menemukan bahwa cyberloafing secara langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa cyberloafing merupakan salah satu faktor penghambat produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengawasan, pembinaan, serta manajemen penggunaan internet di lingkungan kerja agar cyberloafing dapat diminimalisir, sehingga kinerja pegawai tetap optimal.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka kinerja pegawai juga akan meningkat selama beban tersebut masih dalam batas kemampuan. Beban kerja yang tepat dapat berfungsi sebagai pendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam memanfaatkan waktu, menyusun prioritas pekerjaan, serta meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan kata lain, beban kerja yang proporsional dapat menjadi faktor motivasi yang mengarahkan pegawai untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi.

Di sisi lain, variabel cyberloafing (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Cyberloafing yang dilakukan berlebihan membuat pegawai kehilangan fokus kerja, menurunkan intensitas penyelesaian tugas, dan berdampak pada menurunnya kualitas serta kuantitas hasil kerja. Perilaku ini juga berimplikasi pada ketidakefektifan kerja karena waktu produktif yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan justru teralihkan pada aktivitas non-pekerjaan, seperti penggunaan media sosial, browsing, atau aktivitas hiburan lainnya.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan cyberloafing secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal berupa jumlah beban kerja yang diberikan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal berupa pengendalian diri dalam menghadapi distraksi digital di lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa manajemen organisasi perlu menciptakan keseimbangan: beban kerja harus dikelola agar menantang tetapi realistis, sementara perilaku cyberloafing perlu diminimalisir melalui kebijakan penggunaan internet yang jelas, pengawasan, dan peningkatan kesadaran pegawai. Jika kedua faktor ini dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang menggambarkan pengaruh variabel penelitian terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah, yaitu pertama, Beban Kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini dibuktikan nilai thitung (3,228) > ttabel (2,03011) dan nilai sig (0,003) < a (0,05). Kedua, Cyberloafing (X2) berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini dibuktikan nilai  $t_{hitung} = (-6,213) > t_{tabel} (2,03011)$  dan nilai  $sig = (0,000) < \alpha (0,05)$ . Ketiga, Variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan cyberloafing ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} (20,521)$  lebih besar dari  $F_{tabel} (3,27)$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05 (0,000 < 0,05)$

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang diterima serta aktivitas cyberloafing yang dilakukan, baik secara parsial maupun simultan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta temuan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi terkait maupun peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut: pertama, Berdasarkan hasil temuan, variabel kinerja ( $Y$ ) pada indikator kemandirian dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada orang lain” mendapat tanggapan responden yang paling rendah dengan nilai rata-rata 1,13. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki ketergantungan pada rekan kerja atau atasan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, disarankan agar instansi memberikan pelatihan atau program pengembangan yang berfokus pada peningkatan kemandirian kerja, seperti pelatihan pengambilan keputusan, manajemen waktu, serta pemberian kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai. Dengan demikian, diharapkan kemandirian pegawai dapat meningkat sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi lebih optimal. Kedua, Selanjutnya berdasarkan hasil temuan variabel cyberloafing ( $X_2$ ) pada indikator Serious Cyberloafing dengan pernyataan “Saya pernah mengunduh atau menonton video/film untuk hiburan saat sedang bekerja”, mendapat tanggapan responden yang paling rendah dengan nilai rata-rata 2,66. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai relatif jarang melakukan aktivitas tersebut. Namun, tetap diperlukan upaya pencegahan agar perilaku cyberloafing tidak berkembang ke arah yang lebih serius. Instansi dapat memperketat pengawasan penggunaan internet di lingkungan kerja, memberikan sosialisasi mengenai etika penggunaan teknologi, serta meningkatkan motivasi kerja melalui penugasan yang lebih menantang dan sesuai dengan kompetensi pegawai. Dengan langkah tersebut, diharapkan potensi cyberloafing dapat diminimalisir dan kinerja pegawai tetap optimal. Ketiga, Kontribusi Beban kerja dan Cyberloafing dalam menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Tengah mampu menjelaskan 54% variasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat, meskipun masih terdapat 46% variasi kinerja yang dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, atau budaya organisasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

## Daftar Pustaka

- Adhari. (2020). Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.  
Amalia. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Indikator Kinerja Pegawai. Bandung: Alfabeta.  
Andini. (2023). Self-Control dan Cyberloafing di Tempat Kerja. Jakarta: Prenadamedia.

- Annisa. (2025). *Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik*. Makassar: Yayasan Cendekia Utama.
- Asfiadi. (2020). *Komunikasi Organisasi dalam Konteks Manajemen Kinerja*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Babullah. (2024). *Fungsi-Fungsi Manajemen SDM*. Jakarta: Prenada Media.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 1–13.
- Basri, Z. F. (2024). Pengaruh Abusive Supervision, Emotional Exhaustion, Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan. [Skripsi]. Universitas Sriwijaya.
- Budiarti, R., & Pratama, R. (2022). *Cyberloafing dan Kinerja Karyawan di Era Digital*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Budiasa, I. N. (2021). *Analisis Beban Kerja Pegawai*. Denpasar: Warmadewa Press.
- Cahyaningrum, D., & Yulianti, R. (2022). *Perilaku Cyberloafing di Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: UII Press.
- Damayanti, E., Yuliana, A., & Suhendra, M. (2022). *Cyberloafing dan Produktivitas Kerja Pegawai*. Jakarta: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Darma, H. (2021). *Statistika untuk Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Desnirita, R., & Sari, D. P. (2022). *Cyberloafing: Tinjauan Teori dan Praktik di Dunia Kerja*. Palembang: Unsri Press.
- Dewi, A., dkk. (2020). *Manajemen dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M., dkk. (2023). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai ASN*. Malang: UB Press.
- Fransiska, Y., & Tupti, M. (2020). *Beban Kerja dan Efisiensi Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ihsan, M., dkk. (2022). *Cyberloafing, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Indrastuti. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Isman, A., & Rahmadani, A. (2023). *Perilaku Kerja di Era Digital*. Jakarta: Salemba Empat.
- Iwan. (2025). *Digitalisasi Pemerintahan dan Transparansi Publik*. Jakarta: Kencana.
- Kartinah. (2023). *Cyberloafing dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*. Surabaya: Unair Press.
- Lestary, A., dalam Anita. (2024). *Kinerja Pegawai dan Faktor Penentunya*. Bandung: CV Widya Padjajaran.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marhumi, S., Naidah, H. J., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 3(2), 52–64.
- Narimawati, U., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Manajemen*. Bandung: Agung Media.
- Nazarudin, I., & Pujiati. (2025). *Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pertiwi, R., Putri, D., & Aditya, F. (2021). *E-Government dan Pelayanan Publik di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Putri, N. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. [Skripsi]. Universitas Medan Area.
- Ramadhan, A. (2023). *Pen garuh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tabulahan*. [Skripsi]. Universitas Sulawesi Barat.
- Rerung, M. (2019). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Rohman, F., & Ichsan, M. (2021). Analisis Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Efektivitas. Surabaya: ITS Press.
- Sakti, I. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Malang: UB Press.
- Sao, A., dkk. (2020). Goldbricking dan Cyberloafing: Perilaku Kerja Terselubung. Jakarta: Erlangga.
- Setia, R., dkk. (2023). Cyberloafing dan Efeknya terhadap Kinerja. Bandung: CV Cahaya Mandiri.
- Sofianty, dalam Budiarti & Pratama. (2022). Pengaruh Akses Internet terhadap Produktivitas Kerja. Jakarta: Mitra Media.
- Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2025). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2025). Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadi, T., & Susanti, W. (2021). Kinerja dan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widayanti, R. (2022). Evaluasi Kinerja Pegawai. Malang: UB Press.
- Wulandari, M. (2022). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control dalam Perspektif Islam. [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.