



Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri

Santi Wilujeng^{1*}, Heru Sutapa², Indah Yuni Astuti³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri Kediri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: santiwilujeng717@gmail.com¹

Abstract. *This research is motivated by the importance of improving employee performance in the public sector, particularly at the Department of Education of Kediri City, which faces challenges related to work discipline, workload, and the phenomenon of cyberloafing. The study aims to analyze the influence of work discipline, workload, and cyberloafing on employee performance. A quantitative research method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 69 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression tests to determine both partial and simultaneous effects. The results indicate that, partially, work discipline and workload have a significant influence on employee performance, while cyberloafing has no significant effect. Simultaneously, all three variables have a joint impact on performance. These findings suggest that effective management of employee discipline and workload can enhance performance levels, whereas controlling cyberloafing behavior helps maintain productivity and work focus. Practically, this research contributes to the formulation of strategic human resource policies that can increase efficiency, optimize task distribution, and reduce unproductive online behavior among government employees.*

Keywords: *Cyberloafing; Employee; Performance; Work Discipline; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Kediri yang menghadapi tantangan terkait disiplin kerja, beban kerja, dan fenomena cyberloafing. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 69 responden. Data kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan cyberloafing tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan disiplin dan beban kerja secara efektif dapat meningkatkan kinerja, sementara pengendalian perilaku cyberloafing penting untuk menjaga produktivitas dan efektivitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintahan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja; *Cyberloafing*; Disiplin Kerja; Kinerja; Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era digital yang terus berkembang, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Perubahan teknologi dan dinamika organisasi telah membawa tantangan baru, terutama dalam menjaga disiplin kerja, mengelola beban kerja, dan mengatasi fenomena penggunaan internet di luar kepentingan pekerjaan atau yang dikenal sebagai *cyberloafing*. Kondisi ini juga dialami oleh instansi pemerintahan, termasuk Dinas Pendidikan Kota Kediri, yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian Gustina (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat

meningkatkan tanggung jawab pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Arif (2022) menegaskan bahwa beban kerja yang seimbang mampu mendorong produktivitas, sedangkan beban kerja berlebih justru menimbulkan stres dan penurunan motivasi. Sementara itu, penelitian Sofyanty & Supriyadi (2021) menemukan bahwa fenomena *cyberloafing* dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai karena penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai disiplin kerja, beban kerja, maupun *cyberloafing*, masih terdapat kesenjangan (*research gap*). Penelitian terdahulu cenderung membahas ketiga variabel tersebut secara terpisah, sementara kajian yang menggabungkan ketiganya dalam konteks instansi pemerintah, khususnya sektor pendidikan, masih terbatas. Hal ini menunjukkan perlunya analisis komprehensif untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada analisis integratif mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan *cyberloafing* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta manfaat praktis sebagai rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh pegawai terhadap aturan serta norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas, ketepatan waktu, serta ketaatan pada prosedur kerja. Menurut Sutrisno (2019) dan Hasibuan (2012), disiplin yang tinggi akan mendorong meningkatnya kinerja karena pegawai lebih teratur dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan

menurunkan kinerja (Rohman & Ichsan, 2021; Rolos et al., 2018). Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi penting agar pegawai dapat bekerja dengan optimal.

Cyberloafing

Cyberloafing adalah penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, seperti mengakses media sosial, belanja online, atau bermain game. Perilaku ini berpotensi mengurangi fokus dan menurunkan produktivitas (Lim, 2002; Blanchard & Henle, 2014). Namun, dalam beberapa kasus, aktivitas ini dapat menjadi sarana pelepas stres sehingga dampaknya terhadap kinerja bisa berbeda-beda.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan *cyberloafing* (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Kediri yang berjumlah 69 orang, dan karena jumlah populasi relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju) dengan indikator yang disesuaikan untuk masing-masing variabel, yaitu tingkat kehadiran, kepatuhan, dan tanggung jawab untuk disiplin kerja; kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target kerja untuk beban kerja; penggunaan internet atau telepon genggam untuk kepentingan pribadi selama jam kerja untuk *cyberloafing*; serta kualitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen kerja untuk kinerja pegawai. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid (r hitung $>$ r tabel) dan reliabel (Cronbach's Alpha $>$ 0,70). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan program SPSS, dengan terlebih dahulu melalui pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t untuk melihat pengaruh parsial, uji-F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin optimal pula kinerjanya. Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2019) yang menegaskan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi, serta konsisten dengan penelitian Pratama (2020) dan Lestari (2021) yang menemukan bahwa disiplin berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Variabel beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan pandangan Munandar (2018) bahwa beban kerja yang seimbang menjaga motivasi dan efektivitas, serta sesuai dengan penelitian Setiawan (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dapat meningkatkan produktivitas.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa aktivitas pribadi menggunakan internet di tempat kerja, dalam batas tertentu, tidak serta-merta menurunkan produktivitas. Hasil ini berbeda dengan penelitian Rahmawati (2021) yang menemukan dampak negatif *cyberloafing*, namun sejalan dengan Santoso (2022) yang menilai *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai *micro-break* untuk mengurangi kejenuhan kerja.

Secara simultan, disiplin kerja, beban kerja, dan *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti ketiganya saling melengkapi dalam memengaruhi efektivitas kerja. Novelty penelitian ini terletak pada analisis komprehensif mengenai interaksi ketiga variabel tersebut di konteks instansi pemerintahan, khususnya Dinas Pendidikan Kota Kediri. Kontribusi praktis penelitian ini adalah pentingnya memperkuat regulasi disiplin dan manajemen beban kerja, sementara *cyberloafing* perlu dikelola secara bijak sebagai bentuk jeda singkat yang tidak mengganggu produktivitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuersioner. Jika nilai $R_{hitung} > \text{dari } R_{table}$ dan nilai positif item akan dinkatan valid. Hasil dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	R_{hitung}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,561	0,000	Valid
	X1.2	0,657	0,000	Valid
	X1.3	0,713	0,000	Valid
	X1.4	0,689	0,000	Valid
	X1.5	0,799	0,000	Valid
	X1.6	0,855	0,000	Valid
	X1.7	0,827	0,000	Valid
	X1.8	0,767	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,676	0,000	Valid
	X2.2	0,895	0,000	Valid
	X2.3	0,899	0,000	Valid

Cyberloafing (X3)	X2.4	0,898	0,000	Valid
	X2.5	0,810	0,000	Valid
	X2.6	0,842	0,000	Valid
	X3.1	0,692	0,000	Valid
	X3.2	0,810	0,000	Valid
	X3.3	0,839	0,000	Valid
	X3.4	0,888	0,000	Valid
	X3.5	0,832	0,000	Valid
	X3.6	0,869	0,000	Valid
	X3.7	0,649	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,583	0,000	Valid
	Y.2	0,777	0,000	Valid
	Y.3	0,894	0,000	Valid
	Y.4	0,920	0,000	Valid
	Y.5	0,848	0,000	Valid
	Y.6	0,773	0,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa semua item instrumen dari variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), *Cyberloafing* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga dapat diukur untuk pengukuran variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuersioner tersebut reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas apabila nilai *croncbach's alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,870	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,910	0,60	Reliabel
<i>Cyberloafing</i> (X3)	0,902	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 2 diatas semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), *Cyberloafing* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka semua item pernyataan kuersioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan terikat berkontribusi normal atau tidak. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal, sebaliknya jika nilai sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

		Undstandarized Residual
Normal	Mean	0,000
Parametes	Std. Deviation	2,106
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 diatas, maka diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui dan membuktikan bahwa hubungan antara variabel yang diteliti linear atau tidak. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y tidak linear, sebaliknya jika nilai sig. $> 0,05$ maka hubungan antar variabel X dengan Y linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas.

Variabel	F	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 dengan Y	1,496	0,171	Linear
X2 dengan Y	0,552	0,865	Linear
X3 dengan Y	1,897	0,051	Linear

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dijelaskan mengenai tabel hasil uji linearitas sebagai berikut :

- Variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai memiliki nilai F sebesar 1,496 dan nilai sig 0,171 yang dimana $> 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel X1 dengan Y bersifat linear.
- Variabel Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai memiliki nilai F sebesar 0,552 dan nilai sig 0,865 yang dimana $> 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel X2 dengan Y bersifat linear.
- Variabel *Cyberloafing* (X3) dengan Kinerja Pegawai memiliki nilai F sebesar 1,897 dan nilai sig 0,051 yang dimana $> 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X3 dengan Y bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki hubungan yang signifikan yang kuat atau tidak. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X1)	0,723	1,723	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0,810	1,234	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Cyberloafing</i> (X3)	0,861	1,162	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dijelaskan mengenai tabel hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

- Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki *tolerance* sebesar $0,723 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,723 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terbebas dari multikolinearitas.
- Variabel Beban Kerja (X2) memiliki *tolerance* sebesar $0,810 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,234 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) terbebas dari multikolinearitas.
- Variabel *Cyberloafing* (X3) memiliki *tolerance* sebesar $0,861 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,162 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Cyberloafing* (X3) terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedaritas adalah uji untuk mengetahui terjadi biasa atau tidak dalam suatu analisi model regresi. Pengambilan keputusan dalam uji adalah jika nilai sig. $> 0,05$, maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedaritas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel Independen	Koefisien Korelasi terhadap Residual	Sig. (2-tailed)
Disiplin Kerja	0,012	0,920
Beban Kerja	0,043	0,728
Cyberloafing	0,116	0,544

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Dari tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedaritas, karena nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti telah memnuhi asumsi klasik regresi linear dalam hal ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan hubungan yang secara linear antara dua atau satu variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,309	3,334	0,001	H1 = diterima
Beban Kerja (X2)	0,262	2,417	0,018	H2 = diterima
Cyberloafing (X3)	0,286	3,938	0,000	H3 = diterima
Konstranta (a)			13,790	
Nilai Kolerasi (R)			0,624	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,690	
F _{hitung}			13,830	
Signifikasi F			0,000	H4 = dierima
Y				Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 7 didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 13,790 + 0,309 X_1 + 0,262 X_2 + 0,286 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai *Constant* sebesar 13,790, artinya saat keadaan dimana variabel Kinerja Pegawai (Y) belum berpengaruh oleh variabel lain seperti Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), *Cyberloafing* (X3) maka variabel Kinerja Pegawai akan bernilai sebesar 13,790.
- Nilai koefisien regresi linear variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,309, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika nilai variabel Disiplin Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan ikut naik sebesar 0,309.
- Nilai koefisien regresi linear variabel Beban Kerja (X2) adalah 0,262, artinya variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika nilai variabel Beban Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan ikut naik sebesar 0,262.
- Nilai koefisien regresi linear variabel *Cyberloafing* (X3) adalah 0,286, artinya variabel *Cyberloafing* (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan jika nilai variabel *Cyberloafing* (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan ikut naik sebesar 0,286.

Uji t (Secara Parsial)

A Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara parsial secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t.

Variabel	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,001	0,05	Secara parsial berpengaruh secara signifikan
Beban Kerja (X2)	0,018	0,05	Secara parsial berpengaruh secara signifikan
<i>Cyberloafing</i> (X3)	0,000	0,05	Secara parsial berpengaruh secara signifikan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dijelaskan mengenai hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut :

- Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai sig 0,001 yang dimana $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,018 yang dimana $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Variabel *Cyberloafing* (X3) memiliki nilai sig 0,000 yang dimana $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Cyberloafing* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Uji simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil dari penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F.

Variabel	Sig.	Batas sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan <i>Cyberloafing</i> (X3)	0,000	0,05	Berpengaruh simultan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Cyberloafing* (X3) memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Cyberloafing* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji R^2 (Koefisien Determinan)

Tabel 10. Hasil Uji R^2 .

R	R Square	Adjusted R Square
0,624	0,690	0,661

Sumber: Data diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Cyberloafing* (X3) memiliki nilai R square atau R^2 sebesar 0,690 atau sebesar 69,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (X3) adalah sebesar 69,0% dan sisanya sebesar 31% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *cyberloafing* berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan dan pembagian beban kerja yang seimbang, tetapi juga oleh pengelolaan aktivitas non-produktif selama jam kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Dinas Pendidikan Kota Kediri perlu memperkuat sistem pengawasan disiplin melalui penerapan absensi digital, laporan tugas harian, serta pemberian apresiasi dan teguran berbasis kepatuhan. Pembagian beban kerja sebaiknya dilakukan secara adil dengan memperhatikan kapasitas pegawai, serta dievaluasi secara berkala untuk menghindari penumpukan pekerjaan. Selain itu, kebijakan *micro-break* yang terstruktur dapat menjadi alternatif pengendalian *cyberloafing* agar pegawai tetap memiliki waktu istirahat tanpa mengurangi produktivitas. Dari sisi akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan disiplin kerja, beban kerja, dan *cyberloafing* dengan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel maupun konteks penelitian sehingga pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variable Moderasi. *Review of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya) [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>
- Arif, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Blanchard, A. L., Henle, C. A. (2014). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*. 24: 1067-1084.

- Lim, Y. K. G. and Teo. K.L. 2012. The Moderating effect of neutralization technique on organizational justice and cyberloafing. Pacis 2012 Proceedings.
- Lisnayetty dan Hasanbasri. (2006). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6. No 4. ISSN:2338-9605.
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan bekerja dan komitmen bekerja. *Procuratio: jurnal ilmiah manajemen*, 8(4), 491-502.
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Saâ, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis*, 5(1), 115-125.
- Qur'ani, R. I. N., Listyani, I., & Wardhan, R. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(5).
- Ramadhan, V. A., & Sari, E. Y. D. (2018). Perilaku cyberloafing pada pekerja perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213-224.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1-13.
- Setyanto, A. N. (2024). Pengaruh Cyberloafing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1125-1133.
- S, R. S. V. F. (2017). *ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) UNIT TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.