

Pengaruh Kompetensi Digital Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Dikantor Dukcapil Kabupaten Bengkulu Tengah

Denti Yunida¹, Fauzan², Okka Adittio Putra³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

e-mail: denti080121@gmail.com¹, fauzanunihaz@gmail.com²,
Okkaadittio.putra@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Bengkulu Tengah. Penelitian dilatarbelakangi oleh digitalisasi pelayanan publik yang menuntut kompetensi digital tinggi, namun membuka peluang perilaku cyberloafing yang berpotensi menurunkan kinerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan populasi seluruh pegawai Dukcapil Kabupaten Bengkulu Tengah berjumlah 43 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-5, studi pustaka, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ($T=1,335$; $p=0,182$), namun berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja ($T=6,248$; $p=0,000$). Cyberloafing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($T=0,117$; $p=0,907$), namun berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja ($T=13,299$; $p=0,000$). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ($T=2,866$; $p=0,004$). Pengujian mediasi menunjukkan kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja ($T=2,544$; $p=0,011$), dan cyberloafing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja ($T=2,856$; $p=0,004$). Disiplin kerja terbukti mampu memediasi hubungan kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Cyberloafing, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS

Abstract

This study aims to analyze the influence of digital competence and cyberloafing on employee performance with work discipline as an intervening variable at the Civil Registration Office (Dukcapil) of Central Bengkulu Regency. The study was motivated by the digitalization of public services which requires high digital competence but also creates opportunities for cyberloafing behavior that may reduce performance. A quantitative associative method was employed with the entire population of 43 Dukcapil employees as the sample using total sampling (census). Data were collected through Likert scale 1-5 questionnaires, literature studies, and documentation, then analyzed using SEM-PLS with SmartPLS 4 software. Results showed that digital competence had a positive but insignificant effect on employee performance ($T=1.335$; $p=0.182$), yet had a positive significant effect on work discipline

($T=6.248$; $p=0.000$). Cyberloafing had no significant effect on employee performance ($T=0.117$; $p=0.907$), but had a positive significant effect on work discipline ($T=13.299$; $p=0.000$). Work discipline had a positive significant effect on employee performance ($T=2.866$; $p=0.004$). Mediation testing showed that digital competence significantly affected employee performance through work discipline ($T=2.544$; $p=0.011$), and cyberloafing significantly affected employee performance through work discipline ($T=2.856$; $p=0.004$). Work discipline was proven to mediate the relationship of both independent variables on employee performance.

Keywords: *Digital Competence, Cyberloafing, Work Discipline, Employee Performance, SEM-PLS*

LATAR BELAKANG

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Bengkulu Tengah berlokasi di Komplek Perkantoran Desa Renah Semanek, Kecamatan Karang Tinggi, Kabupaten Bengkulu Tengah. Instansi ini bertugas mengurus administrasi kependudukan seperti pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan data melalui Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAD), serta layanan penerbitan KTP-el, Kartu Keluarga (KK), KIA, surat pindah, dan berbagai akta penting. Jumlah penduduk Kabupaten Bengkulu Tengah bertambah dari 121.178 orang pada tahun 2022 menjadi 124.086 orang pada tahun 2023, atau naik sebesar 2,3%, sehingga meningkatkan kebutuhan pelayanan administrasi kependudukan yang cepat, tepat, dan berbasis digital (Kependudukan et al., 2024).

Tren digitalisasi yang terus berkembang mengharuskan pegawai Dukcapil memiliki kompetensi digital yang memadai. Namun pada saat yang sama, akses internet yang luas dan kurang terkontrol membuka peluang munculnya perilaku cyberloafing. Situasi ini menciptakan kontradiksi modern di mana teknologi yang seharusnya meningkatkan kinerja justru berpotensi menurunkannya jika tidak diimbangi disiplin kerja yang kuat.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Dukcapil Bengkulu Tengah

Tahun	Skor Rata-Rata	Kategori	Keterangan
2022	3,12	Cukup	Pegawai mampu menyelesaikan tugas utama, namun masih ada keterlambatan pelayanan, ketidaksesuaian jam kerja, dan hasil kerja belum merata.
2023	3,38	Baik	Peningkatan dalam menyelesaikan tugas dan pelayanan, namun penggunaan teknologi digital masih kurang memadai dan disiplin kerja belum merata.
2024	3,65	Baik	Pegawai lebih efektif, layanan lebih cepat, penggunaan sistem digital meningkat, meskipun masih ada penggunaan internet untuk keperluan pribadi.

Sumber: Data Primer (Diolah Peneliti) 2025

Berdasarkan Tabel 1, kinerja pegawai Dukcapil Bengkulu Tengah menunjukkan peningkatan dari skor 3,12 (Cukup) pada 2022 menjadi 3,38 (Baik) pada 2023, dan 3,65 (Baik) pada 2024. Meskipun tren positif, pencapaian belum sepenuhnya optimal karena masih

terdapat masalah ketepatan waktu, pemanfaatan teknologi yang belum maksimal, dan munculnya perilaku cyberloafing.

Kompetensi digital merupakan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif untuk melaksanakan tugas (Ermawati et al., 2024). Menurut Pratiwi et al. (2025), kompetensi digital mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam menggunakan, mengakses, membuat, dan berbagi sumber daya digital secara efektif agar mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas berbasis teknologi.

Cyberloafing adalah aktivitas karyawan menggunakan fasilitas internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja (Wirarpaja & Hariyanti, 2025). Perilaku ini dapat menurunkan produktivitas kerja, meningkatkan biaya operasional, dan mempersulit proses pengawasan. Penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara cyberloafing dan prokrastinasi kerja pada pegawai Dukcapil di Kabupaten Rejang Lebong (Putra, 2024), yang mengindikasikan bahwa perilaku ini juga relevan untuk konteks instansi sejenis. Disiplin kerja sebagai variabel intervening menjadi faktor penting dalam memastikan kemampuan digital digunakan secara efektif dan perilaku cyberloafing dapat dikendalikan (Saputri & Karlina, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan cyberloafing terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, di Kantor Dukcapil Kabupaten Bengkulu Tengah. Hipotesis yang diuji adalah: (H1) kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (H2) kompetensi digital berpengaruh positif terhadap disiplin kerja; (H3) cyberloafing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (H4) cyberloafing berpengaruh positif terhadap disiplin kerja; (H5) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (H6) kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja; (H7) cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan desain survei cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Bengkulu Tengah yang berjumlah 43 orang, terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga kontrak. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sensus) karena jumlah populasi relatif kecil (< 100 orang), sehingga seluruh 43 pegawai dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1-5 (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju) berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel Kompetensi Digital (X1) diukur dengan 15 item pernyataan mengacu pada indikator: keterampilan, pengetahuan, profesionalisme, sikap, dan kepercayaan (Sedermayanti, 2017). Variabel Cyberloafing (X2) diukur dengan 15 item pernyataan berdasarkan indikator: minor cyberloafing, serious cyberloafing, penggunaan media sosial, mencari informasi/hiburan, dan penggunaan email/pesan pribadi (Sulistiyowati et al., 2025). Variabel Disiplin Kerja (Z) diukur dengan 15 item pernyataan dengan indikator: kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap karyawan (Pd et al., 2024). Variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur dengan 15 item pernyataan mengacu pada indikator: kuantitas hasil kerja, disiplin, ketelitian, kepemimpinan, dan kejujuran (Afandi, 2018).

Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi: (1) Analisis statistik deskriptif; (2) Uji outer model mencakup convergent validity (outer loading $\geq 0,7$ dan AVE $\geq 0,50$), discriminant validity (cross loading), serta composite reliability ($\geq 0,70$); (3) Uji inner model mencakup R-Square dan F-Square (effect size); (4) Uji hipotesis melalui direct

effect dan indirect effect menggunakan bootstrapping dengan kriteria penerimaan T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 43 orang pegawai Dukcapil Kabupaten Bengkulu Tengah. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 23 orang (53,5%) dan perempuan 20 orang (46,5%). Berdasarkan usia, kelompok 31-40 tahun mendominasi dengan 21 orang (48,83%), diikuti 41-50 tahun sebanyak 10 orang (23,26%), 21-30 tahun sebanyak 7 orang (16,28%), dan 51-60 tahun sebanyak 5 orang (11,63%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 34 orang (79,07%), S2 sebanyak 3 orang (6,98%), SMA/Sederajat sebanyak 4 orang (9,30%), dan D3 sebanyak 2 orang (4,65%). Berdasarkan masa kerja, kelompok 5-10 tahun mendominasi dengan 24 orang (55,81%), diikuti > 15 tahun sebanyak 9 orang (20,93%), dan 11-15 tahun serta < 5 tahun masing-masing 5 orang (11,63%).

Rekapitulasi Tanggapan Responden

Rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan seluruh variabel berada pada kategori cukup baik (interval 2,61-3,40). Pada variabel kompetensi digital (X1), nilai rata-rata berkisar 2,77-2,98, dengan nilai terendah pada pernyataan "menggunakan teknologi digital secara tepat sesuai kebutuhan pekerjaan" (2,77) dan tertinggi pada "memahami prosedur penggunaan sistem digital" dan "bersedia mempelajari teknologi baru" (2,98). Variabel cyberloafing (X2) memiliki rata-rata 2,84-3,05, dengan nilai terendah pada "menggunakan media sosial untuk keperluan pribadi saat jam kerja" (2,84) dan tertinggi pada "menggunakan internet untuk keperluan pribadi ringan" dan "menggunakan fasilitas internet kantor sesuai kebutuhan" (3,05). Variabel disiplin kerja (Z) memiliki rata-rata 2,81-3,95, dengan nilai terendah pada "menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas" (2,81) dan tertinggi pada "memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan" (3,95). Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki rata-rata 2,70-2,95, dengan nilai terendah pada "memimpin dan mengarahkan rekan kerja" (2,70) dan tertinggi pada "menunjukkan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi" (2,95).

Uji Outer Model

Pengujian outer model meliputi convergent validity, discriminant validity, serta composite reliability dan AVE. Hasil pengujian outer loading menunjukkan seluruh 60 indikator memiliki nilai di atas 0,70, dengan rentang X1: 0,737-0,824; X2: 0,722-0,824; Y: 0,711-0,929; dan Z: 0,723-0,844, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Pengujian discriminant validity dengan cross loadings menunjukkan setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk asalnya dibandingkan konstruk lainnya, memenuhi kriteria Hair et al. (2017).

Tabel 2. Composite Reliability Dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)	AVE
Kompetensi Digital (X1)	0,953	0,957	0,958	0,604
Cyberloafing (X2)	0,954	0,955	0,959	0,608
Kinerja Pegawai (Y)	0,981	0,983	0,983	0,795
Disiplin Kerja (Z)	0,951	0,952	0,957	0,596

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability (rho_c) di atas 0,70 (X1=0,958; X2=0,959; Y=0,983; Z=0,957) dan nilai AVE di atas 0,50 (X1=0,604;

$X^2=0,608$; $Y=0,795$; $Z=0,596$), sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan valid secara konvergen.

Uji Inner Model

Tabel 3. Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,235	0,216
Disiplin Kerja (Z)	0,584	0,577

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai R^2 pada variabel Y sebesar 0,235 (23,5%), menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai termasuk kategori lemah-sedang. Nilai R^2 pada variabel Z sebesar 0,584 (58,4%), menunjukkan kemampuan yang cukup kuat.

Tabel 4. Nilai F-Square (F^2)

Hubungan Variabel	Nilai F^2	Kategori
$X1 \rightarrow Y$	0,014	Kecil
$X1 \rightarrow Z$	0,328	Besar
$X2 \rightarrow Y$	0,000	Tidak ada efek
$X2 \rightarrow Z$	0,895	Sangat Besar
$Z \rightarrow Y$	0,099	Kecil-Sedang

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Uji Hipotesis – Direct Effect

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

Hipotesis	Hubungan	Koef.	T-Stat.	P-Value	Ket.
H1	$X1 \rightarrow Y$	0,121	1,335	0,182	Ditolak
H2	$X1 \rightarrow Z$	0,373	6,248	0,000	Diterima
H3	$X2 \rightarrow Y$	-0,015	0,117	0,907	Ditolak
H4	$X2 \rightarrow Z$	0,616	13,299	0,000	Diterima
H5	$Z \rightarrow Y$	0,427	2,866	0,004	Diterima

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 5, H1 ($X1 \rightarrow Y$) ditolak karena T-statistics $1,335 < 1,96$ dan P-values $0,182 > 0,05$. H2 ($X1 \rightarrow Z$) diterima dengan T-statistics $6,248 > 1,96$ dan P-values $0,000 < 0,05$. H3 ($X2 \rightarrow Y$) ditolak dengan T-statistics $0,117 < 1,96$ dan P-values $0,907 > 0,05$. H4 ($X2 \rightarrow Z$) diterima dengan T-statistics $13,299 > 1,96$ dan P-values $0,000 < 0,05$. H5 ($Z \rightarrow Y$) diterima dengan T-statistics $2,866 > 1,96$ dan P-values $0,004 < 0,05$.

Uji Hipotesis – Indirect Effect

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

Hipotesis	Hubungan	Koef.	T-Stat.	P-Value	Ket.
H6	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,159	2,544	0,011	Diterima
H7	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,263	2,856	0,004	Diterima

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 6, H6 ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) diterima dengan T-statistics 2,544 > 1,96 dan P-values 0,011 < 0,05, dan H7 ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) diterima dengan T-statistics 2,856 > 1,96 dan P-values 0,004 < 0,05. Disiplin kerja terbukti sebagai variabel mediasi dalam kedua hubungan tersebut.

Pembahasan

Pertama, kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai (H1 ditolak). Meskipun koefisien bernilai positif (0,121), pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan digital yang dimiliki pegawai belum secara langsung meningkatkan kinerja karena terdapat faktor mediasi yang lebih dominan, dalam hal ini disiplin kerja. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil Ermawati et al. (2024) yang menemukan kompetensi digital berpengaruh positif signifikan, namun sesuai konteks instansi publik dengan kompleksitas kerja yang beragam.

Kedua, kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (H2 diterima; koef.=0,373; p=0,000). Pegawai yang memahami dan mampu menggunakan teknologi dengan baik cenderung lebih disiplin dalam menggunakan teknologi sebagai alat kerja profesional, mematuhi prosedur digital yang berlaku, serta lebih terstruktur dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini sejalan dengan temuan Pratiwi et al. (2025) dan Elisnawati et al. (2023) yang menyatakan kompetensi digital berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja.

Ketiga, cyberloafing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung (H3 ditolak; koef.=-0,015; p=0,907). Artinya, penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang dilakukan secara wajar tidak terbukti mengurangi kinerja pegawai secara langsung. Cyberloafing yang terkontrol dapat berfungsi sebagai sarana pemulihan psikologis yang justru membantu pegawai menjaga fokus (Sonntag & Fritz, 2024). Namun, ketika tidak dikendalikan, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang menyeimbangkan dampak tersebut.

Keempat, cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai efek terbesar (H4 diterima; koef.=0,616; T=13,299; p=0,000; $F^2=0,895$). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, pegawai yang menggunakan internet dengan bijak (cyberloafing terkontrol) justru cenderung memiliki kesadaran disiplin yang lebih tinggi, karena mereka mampu mengatur diri sendiri dan membedakan keperluan pribadi dengan pekerjaan.

Kelima, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H5 diterima; koef.=0,427; T=2,866; p=0,004). Pegawai yang disiplin — ditunjukkan dengan ketepatan waktu, kepatuhan aturan, produktivitas, kualitas kerja, dan sikap positif — mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini konsisten dengan hasil Karyono (2018) dan Elisnawati et al. (2023) yang menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja. Lebih lanjut, Putra dan Wediyanto (2023) juga menemukan bahwa penerapan rewards and punishment secara efektif berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan perbankan, yang memperkuat argumen bahwa faktor pengelolaan sumber daya manusia merupakan penentu utama kinerja.

Keenam dan ketujuh, disiplin kerja terbukti memediasi hubungan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai (H6 diterima; koef.=0,159; T=2,544; p=0,011) dan memediasi hubungan cyberloafing terhadap kinerja pegawai (H7 diterima; koef.=0,263; T=2,856; p=0,004). Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital maupun pengelolaan cyberloafing perlu disertai disiplin kerja yang kuat agar berdampak nyata pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dukcapil Kabupaten Bengkulu Tengah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Cyberloafing tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kompetensi digital dan cyberloafing terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Instansi disarankan untuk meningkatkan kompetensi digital melalui pelatihan, memperkuat sistem pengawasan penggunaan internet, dan membangun budaya disiplin kerja yang konsisten agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variable Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. April 2025.
- Ermawati, N. M., Ayu, I., Sri, P., & Kartika, I. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen*, 5(3), 2050-2056.
- Garini, D. P., & Rahman, M. Z. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar. *Jurnal Manajemen SDM*, 15.
- Hair, J. F., Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). Mirror, Mirror On The Wall: A Comparative Evaluation Of Composite-Based Structural Equation Modeling Methods. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 45(5), 616-632.
- Kependudukan, Dinas Pencatatan. (2024). *Profil Perkembangan Kependudukan Kabupaten Bengkulu Tengah 2023*. Dukcapil Bengkulu Tengah.
- Pratiwi, D., & Purbojo, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Motivasi Berprestasi Di SD XYZ. *Jurnal Pendidikan*, 5(April), 7-13.
- Putra, O. A. (2024). Hubungan Cyberloafing Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 31-38.
- Putra, O. A., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewards And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Bisnis (JEMAK)*, 99-110.
- Rachmaniah, D., Et Al. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(2), 1-7.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2024). Recovery From Work Stress. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, H., Nuraini, D., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2025). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Control Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 3.

Wirarpaja, A., & Hariyanti, N. T. (2025). The Effect Of Self-Control On Employee Performance With Cyberloafing As A Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 79-91. <https://doi.org/10.26905/Jmdk.V13i1.15400>