

**PENGARUH PERILAKU BELANJA *ONLINE* SEBAGAI *MICRO-BREAK*
TERHADAP KINERJA ASN BIRO UMUM DAN PROTOKOL
SEKRETARIAT DAERAH DIY DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIATOR**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi Magister Manajemen**



YUSRINA AMALIA

222400985

**PROGRAM PASCASARJANA MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2026

UJIAN TESIS

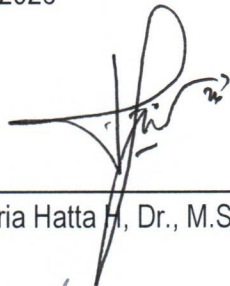
Tesis berjudul:

PENGARUH PERILAKU BELANJA ONLINE SEBAGAI MICRO-BREAK TERHADAP KINERJA ASN
BIRO UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH DIY DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIATOR

Telah diuji pada tanggal: 28 Juli 2026

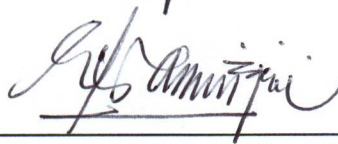
Tim Penguji:

Ketua



Atika Jauharia Hatta H, Dr., M.Si., Ak., CA.

Anggota



Efraim Ferdinan Giri, Dr., M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Pembimbing



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

**PENGARUH PERILAKU BELANJA ONLINE SEBAGAI MICRO-BREAK TERHADAP
KINERJA ASN BIRO UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH DIY DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR**

dipersiapkan dan disusun oleh:

Yusrina Amalia

Nomor Mahasiswa: 222400985

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 28 Juli 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.



Ketua Penguji



Atika Jauhara Hatta H, Dr., M.Si., Ak., CA.

Anggota Penguji



Efraim Ferdinan Giri, Dr., M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 28 Juli 2026

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua,



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH PERILAKU BELANJA ONLINE SEBAGAI MICRO-BREAK TERHADAP KINERJA ASN BIRO UMUM DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH DIY DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR

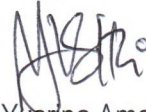
diajukan untuk diuji pada tanggal 28 Juli 2026, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

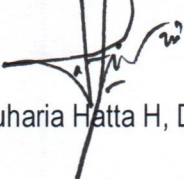
Yogyakarta, 28 Juli 2026

Yang memberi pernyataan



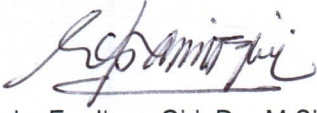
Yusrina Amalia

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji



Atika Jauharia Hatta H, Dr., M.Si., Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji



Efraim Ferdinan Giri, Dr., M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Saksi 3, sebagai Pembimbing



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), menguji peran mediasi motivasi kerja, serta menganalisis perbedaan pola hubungan antar variabel berdasarkan gender. Kajian dilakukan pada ASN Biro Umum dan Protokol Sekretariat Daerah DIY. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel ditentukan menggunakan sampling jenuh dengan 105 data responden yang dapat diolah. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas *confirmatory factor analysis*, uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*, serta uji hipotesis melalui *Process Model 4* pada SPSS dengan metode *bootstrapping*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Motivasi kerja tidak terbukti memediasi pengaruh perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap kinerja ASN. Analisis berdasarkan gender menunjukkan adanya perbedaan pola hubungan antar variabel. Pada kelompok ASN laki-laki perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja memediasi secara positif pengaruh perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap kinerja. Sementara itu pada kelompok ASN perempuan hubungan langsung maupun tidak langsung tersebut tidak terbukti signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku belanja *online* dapat memberikan manfaat terhadap kinerja apabila dilakukan secara singkat, terkendali, dan tidak mengganggu pelaksanaan tugas utama.

Kata kunci: perilaku belanja *online*, *micro-break*, motivasi kerja, kinerja ASN, gender.

1. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan setiap organisasi sangat bergantung pada peran dan kinerja pegawainya. Hal ini termasuk dalam konteks instansi pemerintah seperti Biro Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Biro UP SETDA DIY). Pegawai biro ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Farid *et al.* (2024) mengemukakan peningkatan kinerja pegawai memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menggunakan kompetensi secara

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penyakit dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2013) menguraikan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapat pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun, beban kerja yang tinggi serta rutinitas birokrasi yang kuat sering memicu kebosanan kerja. Hooft dan Hooff (2024) menyatakan kebosanan dalam pekerjaan sering terjadi dan dapat berefek buruk, seperti kesehatan mental yang buruk, kinerja menurun, perilaku kerja kontraproduktif, gangguan, dan penarikan diri.

Pegawai memerlukan periode pemulihan untuk mempertahankan performa di tengah tekanan kerja karena kemampuan pengendalian diri manusia bersifat terbatas. Muraven dan Baumeister (2000) menjelaskan bahwa individu memiliki kemampuan mengendalikan diri untuk mengatur pikiran, emosi, dan perilaku, tetapi kemampuan ini terbatas dan akan terkuras jika digunakan terus-menerus sehingga memerlukan periode pemulihan untuk mempertahankan kinerja. Pemulihan energi ini dapat dilakukan melalui mekanisme *micro-break*, menurut Trougakos dan Hideg (2009) dianggap sebagai istirahat singkat dari tugas kerja yang memberikan kesempatan sesaat untuk pulih sebelum bekerja kembali. Hal ini sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa individu berupaya untuk memperoleh, mempertahankan, dan memulihkan sumber daya yang dimilikinya, seperti energi, perhatian, serta kondisi psikologis positif.

Di era digital perilaku belanja *online* sering menjadi pilihan aktivitas jeda yang efektif untuk memenuhi kebutuhan psikologis pegawai di sela kesibukan kantor. Berdasarkan *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Ryan dan Deci (2000) individu akan memiliki motivasi yang lebih baik ketika kebutuhan psikologis dasarnya, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, dapat terpenuhi. Aktivitas ini memberikan efek kesenangan, sebagaimana dinyatakan oleh Pandey dan Chawla (2018) bahwa halaman produk pada situs belanja *online* dirancang untuk memberikan kesenangan langsung kepada pelanggan ketika mereka mencari, membandingkan, dan membeli produk. Anton *et al.* (2026) menemukan bahwa perilaku eksplorasi di toko *online* dapat memunculkan rasa senang, tanpa melihat apakah individu akhirnya melakukan pembelian atau tidak.

Meskipun sering dikategorikan sebagai *cyberloafing* yang dianggap membuang waktu, aktivitas digital yang terkontrol justru dapat memberikan dampak fungsional bagi produktivitas kerja. Lu *et al.* (2024) menjelaskan bahwa aktivitas mengakses internet oleh pegawai di jam kerja untuk keperluan selain pekerjaan dinamakan *cyberloafing*. Sejalan dengan hal tersebut, Masykur *et al.* (2025) menyimpulkan bahwa *cyberloafing* berfungsi sebagai jeda mental yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

membantu pegawai mengelola stres serta memulihkan fokus dan energi sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan faktor gender karena Jen-Hung dan Yi-Chun (2010) menemukan bahwa laki-laki cenderung didorong oleh motivasi utilitarian, sedangkan perempuan lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi hedonis. Besli *et al.* (2025) juga menambahkan bahwa perempuan lebih peka terhadap informasi penilaian toko dan ulasan pembeli sehingga keputusan belanja mereka lebih kuat dipengaruhi faktor tersebut dibandingkan laki-laki. Berdasarkan dinamika tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* memengaruhi kinerja ASN melalui mediasi motivasi kerja dengan mempertimbangkan faktor gender sebagai karakteristik pembeda.

2. TINJAUAN TEORI

2.1. Conservation of Resources (COR) Theory

Teori *Conservation of Resources* pertama kali dikembangkan oleh Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989 yang menyatakan bahwa individu memiliki dorongan dasar untuk memperoleh, mempertahankan, memelihara, dan melindungi hal-hal yang mereka hargai atau yang disebut sebagai sumber daya. Sumber daya tersebut meliputi energi, perhatian, serta kondisi psikologis positif yang dapat terkuras akibat beban kerja, kejenuhan, maupun tekanan pekerjaan. Teori ini menguraikan bahwa saat individu mengalami stres, mereka akan berupaya mengurangi hilangnya sumber daya, dan saat tidak tertekan, mereka akan membangun cadangan sumber daya tambahan untuk menghadapi kemungkinan kehilangan di masa mendatang. Dalam penelitian ini, perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* dipahami sebagai upaya pemulihan sumber daya psikologis yang membantu pegawai menghentikan sementara tuntutan kerja agar mereka memperoleh kembali energi dan fokus sebelum melanjutkan pekerjaan.

2.2. Self-Determination Theory (SDT)

Self-Determination Theory dikembangkan oleh Richard M. Ryan dan Edward L. Deci pada tahun 2000 yang menegaskan bahwa individu mempunyai tiga kebutuhan psikologis dasar agar dapat memiliki motivasi yang baik, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Otonomi mengacu pada kebutuhan individu untuk merasakan bahwa tindakan yang mereka lakukan merupakan hasil dari pilihan dan kemauan diri sendiri. Kompetensi berkaitan dengan kebutuhan untuk merasa mampu dalam berinteraksi dengan lingkungan atau menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Keterhubungan merupakan kebutuhan untuk merasa diterima dan terhubung dengan orang lain.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dalam konteks penelitian ini perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* memberikan ruang bagi pegawai untuk memenuhi ketiga kebutuhan tersebut. Kebutuhan otonomi terpenuhi saat pegawai secara mandiri memilih untuk membuka aplikasi belanja, kompetensi terpenuhi ketika mereka mampu menavigasi aplikasi atau membandingkan produk dengan baik dan keterhubungan terpenuhi melalui aktivitas membaca ulasan atau berdiskusi tentang produk dengan rekan kerja. Jika ketiga kebutuhan psikologis ini terpenuhi, pegawai akan menunjukkan minat serta antusiasme yang lebih tinggi sehingga mereka lebih siap untuk kembali bekerja dengan performa yang lebih optimal.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Perilaku Belanja *Online* sebagai *Micro-Break* terhadap Motivasi Kerja

Seseorang cenderung berupaya memulihkan sumber daya psikologis seperti energi dan perhatian yang terkuras akibat beban kerja. Perilaku menelusuri aplikasi belanja *online* di sela jam kerja dapat menjadi jeda sementara yang menyenangkan untuk melepas kejenuhan dan tekanan tugas. Selain itu, aktivitas melihat beragam pilihan produk di aplikasi lokapasar berpotensi menumbuhkan rasa senang yang membantu menghilangkan kebosanan. Ketika sumber daya psikologis ini pulih melalui jeda singkat tersebut, ASN akan memiliki dorongan energi yang lebih besar untuk melanjutkan pekerjaannya dengan antusias.

H1: Perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Perilaku Belanja *Online* sebagai *Micro-Break* terhadap Kinerja ASN

Individu memerlukan mekanisme untuk melepaskan diri sejenak dari tuntutan tugas agar kelelahan mental tidak menumpuk dan menurunkan performa. Aktivitas digital yang terkontrol seperti belanja *online* dapat membantu ASN mengelola stres, memulihkan fokus, dan memperbaiki suasana hati secara instan. Dengan kondisi mental yang lebih segar setelah jeda, ASN dapat berpikir lebih jernih sehingga mampu meminimalkan kesalahan dan bekerja dengan lebih teliti. Hasil kerja yang lebih rapi dan gesit ini pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

H2: Perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Motivasi yang kuat terbentuk ketika kebutuhan psikologis dasar ASN terpenuhi, sehingga mereka memiliki kekuatan dan inisiatif tinggi untuk mencapai tujuan. ASN yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya menunjukkan tanggung jawab penuh dan senantiasa

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Dorongan internal ini memastikan bahwa ASN tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban administratif, melainkan juga berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas maksimal. Selain itu, motivasi yang kuat membuat ASN lebih proaktif dalam menghadapi berbagai kendala yang muncul di lingkungan kerja.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Belanja *Online* terhadap Kinerja ASN

Perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* berperan sebagai alat pemulihan jangka pendek yang membuat ASN merasa lebih rileks serta membantu mengisi kembali cadangan energi psikologis mereka. Kondisi psikologis yang telah pulih dan menjadi lebih positif ini kemudian meningkatkan level motivasi kerja ASN. Selanjutnya, motivasi yang meningkat tersebut mendorong ASN untuk mengerahkan usaha lebih besar serta memperbaiki kualitas pelaksanaan tugas guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap kinerja ASN.

Perbedaan Pola Hubungan Berdasarkan Faktor Gender

Laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik psikologis serta gaya pengambilan keputusan yang berbeda saat berbelanja secara daring, di mana laki-laki cenderung lebih rasional dan selektif dalam bertransaksi. Sebaliknya, perempuan ditemukan lebih peka dan lebih banyak terpengaruh oleh tampilan visual produk, ulasan pembeli, serta informasi promosi yang tersedia di aplikasi. Karena adanya perbedaan mendasar dalam motif belanja dan cara merespons pengalaman digital ini, maka efek yang dirasakan dari aktivitas belanja tersebut terhadap pemulihan sumber daya juga akan berbeda. Oleh karena itu, dampak akhir dari aktivitas belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap motivasi dan hasil kerja akan menunjukkan pola yang berbeda secara signifikan antara kelompok laki-laki dan perempuan.

H5: Terdapat perbedaan pola hubungan perilaku belanja *online* sebagai *micro-break*, motivasi kerja, dan kinerja ASN antara ASN laki-laki dan perempuan.

2.4. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Alvinatuzzahro dan Veritia (2025) serta Kathin (2023) menemukan pengaruh positif motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja, sedangkan Nusraningrum *et al.* (2024) menekankan peran motivasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja. Elamalki *et al.* (2024) juga menyoroti pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis melalui sistem insentif untuk mendukung kinerja sektor publik.

Kajian *micro-break* menunjukkan jeda singkat yang dilakukan secara tepat dapat mendukung kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Zhang (2024) menekankan pentingnya durasi dan jenis aktivitas, Albulescu *et al.* (2022) menemukan bahwa *micro-break* meningkatkan semangat dan mengurangi kelelahan mental, sedangkan Kim *et al.* (2018) menunjukkan aktivitas relaksasi dan kognitif selama jeda kerja dapat meningkatkan suasana hati positif serta kinerja harian.

Dalam perilaku belanja *online*, Besli *et al.* (2025) menemukan perempuan lebih aktif dan responsif terhadap penilaian toko serta ulasan konsumen. Jen-Hung dan Yi-Chun (2010) menjelaskan bahwa laki-laki lebih didorong motif utilitarian, sedangkan perempuan cenderung memiliki motif hedonis. Temuan tersebut sejalan dengan Suari *et al.* (2019) yang menyatakan laki-laki lebih rasional dalam keputusan belanja, serta Pradhana dan Sastiono (2019) yang menemukan bahwa perempuan lebih sering bertransaksi, tetapi laki-laki memiliki nilai pengeluaran yang lebih besar.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Sampel dan Data Penelitian

Sampel dan data penelitian diambil menggunakan metode sensus atau *sampling* jenuh, di mana seluruh populasi ASN di Biro UP SETDA DIY (selain peneliti) dijadikan responden untuk menghindari bias. Berdasarkan rumus Yamane (1967), jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 88 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan *Google Form* yang diukur dengan skala *likert* lima poin untuk setiap butir pernyataan.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini fokus pada variabel perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* sebagai variabel independen dan kinerja ASN sebagai variabel dependen. Studi ini juga mengkaji hubungan lain dengan variabel mediasi motivasi kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 3.1. Indikator untuk Mengukur Konstruk

Variabel	Kode	Indikator	Sumber
Kinerja ASN	KA1	Saya melakukan pekerjaan sulit dengan benar	Andrade <i>et al.</i> (2020)
	KA2	Saya berusaha memperbaiki pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan saya	
	KA3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan Biro UP SETDA DIY	
	KA4	Saya merencanakan pelaksanaan pekerjaan saya dengan menentukan tindakan, batas waktu selesai, dan prioritas	
	KA5	Saya merencanakan tindakan sesuai dengan pekerjaan dan rutinitas Biro UP SETDA DIY	
	KA6	Saya mengambil inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja saya	
	KA7	Saya mencari solusi baru untuk masalah yang mungkin muncul di pekerjaan saya	
	KA8	Saya bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya	
	KA9	Saat bekerja saya bisa memperkirakan hasil baik dari pekerjaan saya	
	KA10	Saya memanfaatkan peluang yang dapat meningkatkan hasil kerja saya	
Motivasi Kerja	MK1	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan karena mendapatkan tantangan kerja yang menarik	Kotera <i>et al.</i> (2022)
	MK2	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit	
	MK3	Saya termotivasi bekerja karena pekerjaan ini sudah menjadi bagian penting dari diri saya	
	MK4	Saya termotivasi bekerja karena pekerjaan ini merupakan bagian dari cara hidup yang saya pilih	
	MK5	Saya termotivasi bekerja karena pekerjaan ini pilihan saya untuk mencapai tujuan karir saya	

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Kode	Indikator	Sumber
	MK6	Saya termotivasi bekerja karena pekerjaan ini pilihan saya untuk mencapai beberapa tujuan penting hidup saya	
	MK7	Saya termotivasi bekerja karena saya ingin berhasil dalam pekerjaan ini, jika tidak berhasil saya sangat malu pada diri sendiri	
	MK8	Saya termotivasi bekerja karena saya ingin bisa bekerja dengan sangat baik, jika tidak bisa saya akan sangat kecewa	
	MK9	Saya termotivasi bekerja karena penghasilan yang diberikan kepada saya	
	MK10	Saya termotivasi bekerja karena pekerjaan ini memungkinkan saya mendapatkan uang	
	MK11	Menurut saya kondisi kerja yang diberikan kepada saya kurang realistis	
	MK12	Menurut saya tuntutan kerja yang diberikan kepada saya terlalu banyak	
Perilaku Belanja Online sebagai <i>Micro-break</i>	PB1	Ketika merasa lelah bekerja, di sela-sela jam kerja saya membuka aplikasi lokapasar (Shopee, Tokopedia, Lazada, dan sejenisnya)	Pandey dan Chawla (2014)
	PB2	Ketika merasa lelah bekerja, di sela-sela jam kerja saya menelusuri halaman aplikasi lokapasar untuk melihat-lihat produk tanpa niat membeli	
	PB3	Ketika merasa lelah bekerja, di sela-sela jam kerja saya melihat promosi dan diskon yang ditawarkan di aplikasi lokapasar	
	PB4	Ketika merasa lelah bekerja, di sela-sela jam kerja saya memasukkan produk ke keranjang digital aplikasi lokapasar tanpa mengetahui kapan akan membeli (<i>checkout</i>) produk tersebut	
	PB5	Ketika merasa lelah bekerja, di sela-sela jam kerja saya membeli	

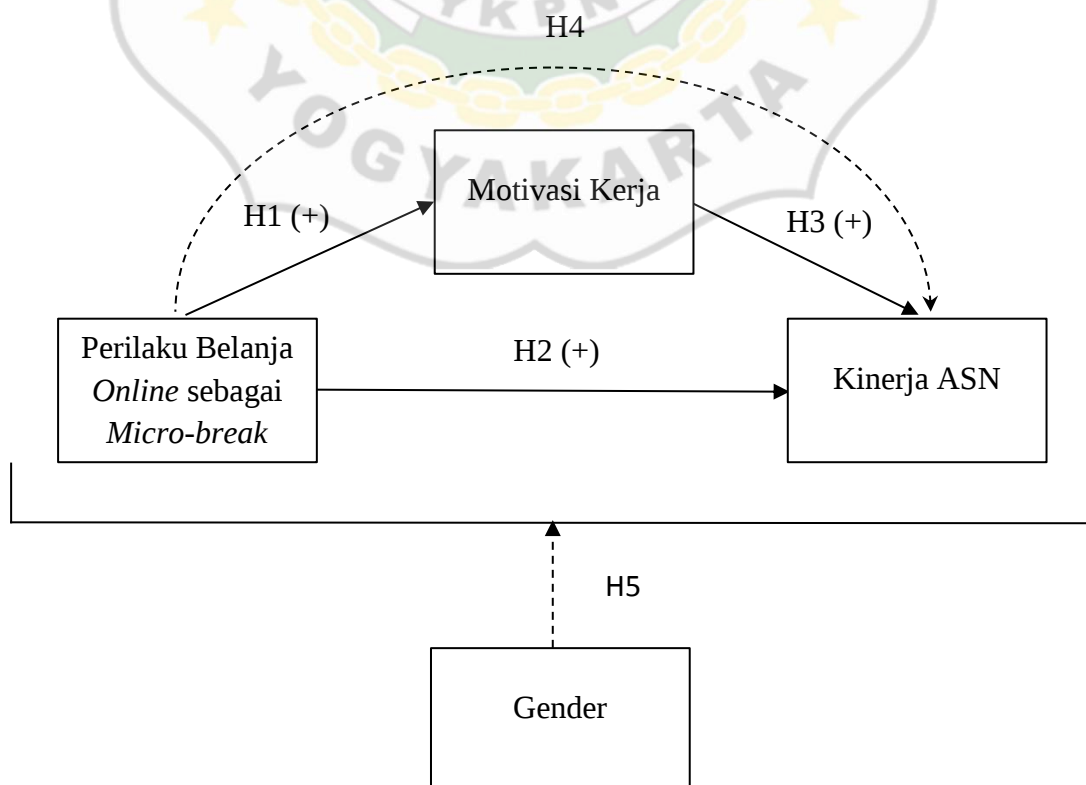
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Kode	Indikator	Sumber
		(<i>checkout</i>) produk di aplikasi lokapasar	
	PB6	Saya merasa senang ketika mengakses aplikasi lokapasar meskipun tidak selalu membeli produk	
	PB7	Saya merasa energi saya kembali pulih setelah mengakses aplikasi lokapasar meskipun tidak selalu membeli produk	

3.3. Model Penelitian

Penelitian ini dirancang menguji pengaruh langsung perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap kinerja ASN dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Kajian ini juga menggunakan gender sebagai variabel pembeda untuk membandingkan apakah pola hubungan antarvariabel tersebut menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kelompok laki-laki dan perempuan.

Gambar 3.1 Model Penelitian



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3.4. Metode dan Teknik Analisis

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diolah melalui aplikasi SPSS dengan model 4 menu *Process* yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Tahapan analisis diawali dengan uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan instrumen kuesioner sah dan konsisten. Nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) harus $> 0,5$ dan nilai signifikansi (p-value) pada Bartlett's test kurang dari tingkat signifikansi (α) agar analisis faktor dapat dilakukan (Ghozali, 2018). Ghozali (2018) juga menjelaskan analisis faktor konfirmatori ini menguji apakah indikator-indikator suatu variabel pada kuesioner dapat mengonfirmasi variabel tersebut. Analisis ini akan mengelompokkan masing-masing indikator menjadi beberapa faktor. Indikator-indikator akan mengelompok dengan sendirinya dan menjadi satu dengan faktor *loading* yang tinggi. Reliabilitas dihitung menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* terhadap item-item yang telah dinyatakan valid untuk masing-masing konstruk. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* untuk menilai signifikansi efek langsung maupun efek mediasi, serta dilakukan analisis terpisah pada kelompok gender untuk melihat perbedaan pola hubungannya.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 7 hingga 18 Mei 2026 kepada populasi 111 ASN. Peneliti merupakan ASN di Biro UP SETDA DIY sehingga tidak mengisi kuesioner penelitian untuk menghindari bias pada data. Peneliti berhasil menghimpun 105 data responden untuk diolah. Data yang tidak digunakan mencakup satu pegawai yang tidak aktif, dua pegawai yang tidak mengisi, serta tiga responden yang memberikan jawaban tidak konsisten (jawaban sama persis pada semua butir) yang dapat mengganggu validitas hasil penelitian.

4.2. Data Karakteristik Responden

Analisis karakteristik 105 responden menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (55,2%), sedangkan responden perempuan berjumlah 47 orang (44,8%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 30–39 tahun, yaitu 44 orang (41,9%), diikuti kelompok usia 40–49 tahun sebanyak 21 orang (20%), serta kelompok usia kurang dari 30 tahun dan 50 tahun ke atas yang masing-masing berjumlah 20 orang (19%).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 44 orang (41,9%), disusul masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 31 orang (29,5%), masa kerja 3–5 tahun sebanyak 19 orang (18,1%), dan kurang dari 3 tahun sebanyak 11 orang (10,5%). Secara umum responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki berusia 30–39 tahun dengan masa kerja antara 6 hingga 10 tahun.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum pengujian validitas peneliti melakukan pengubahan skor (*reverse scoring*) pada dua butir pernyataan motivasi kerja yang memiliki arah pernyataan negatif, yaitu MK11 “kondisi kerja yang diberikan kepada saya kurang realistis” dan MK12 “tuntutan kerja yang diberikan kepada saya terlalu banyak”. Pembalikan skor dilakukan agar arah interpretasi kedua butir tersebut konsisten dengan item motivasi kerja lainnya, yaitu skor yang lebih tinggi mencerminkan kondisi motivasi kerja yang lebih positif. Pada skala *likert* lima poin, skor 1 diubah menjadi 5, skor 2 menjadi 4, skor 3 tetap 3, skor 4 menjadi 2, dan skor 5 menjadi 1. Selanjutnya, kedua butir tersebut diberi kode MK11R dan MK12R dalam proses analisis.

Uji validitas dilakukan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Hasil uji kelayakan menunjukkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) sebesar 0,835 yang telah melebihi batas minimum 0,50. Selain itu, *Bartlett's Test of Sphericity* menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Analisis faktor selanjutnya dilakukan dan hasilnya tertera pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Item	Komponen		
	1	2	3
KA1	0,642		
KA2	0,627		
KA3	0,758		
KA4	0,753		
KA5	0,637		
KA6	0,784		
KA7	0,793		
KA8	0,819		
KA9	0,729		
KA10	0,789		
MK1	0,528		0,562
MK2	0,684		

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Item	Komponen		
	1	2	3
MK3			0,769
MK4			0,778
MK5			0,763
MK6			0,830
MK7			0,843
MK8			0,768
MK9			0,546
MK10			
MK11R			
MK12R			
PB1		0,902	
PB2		0,889	
PB3		0,916	
PB4		0,928	
PB5		0,897	
PB6		0,818	
PB7		0,797	

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa indikator kinerja ASN (KA1–KA10) memiliki nilai faktor *loading* antara 0,627 hingga 0,819 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Pada variabel perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* seluruh indikator PB1–PB7 juga dinyatakan valid karena memiliki nilai faktor *loading* antara 0,797 hingga 0,928. Sementara itu, pada variabel motivasi kerja, indikator MK3–MK9 memiliki nilai faktor *loading* antara 0,546 hingga 0,843 dan dinyatakan valid. Namun, indikator MK1, MK2, MK10, MK11R, dan MK12R tidak digunakan dalam analisis lanjutan karena tidak memenuhi kriteria validitas, baik akibat tidak mengelompok pada komponen motivasi kerja yang sama maupun memiliki nilai faktor *loading* di bawah 0,50. Dengan demikian, pengujian reliabilitas dan hipotesis menggunakan indikator KA1–KA10, MK3–MK9, dan PB1–PB7.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
KA	0,904	Reliabel
MK	0,886	Reliabel
PB	0,955	Reliabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimum 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan pada tahap pengujian hipotesis. Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan peneliti menghitung rerata skor dari setiap variabel. KA untuk rerata skor variabel kinerja ASN, MK untuk rerata skor variabel motivasi kerja, dan PB untuk rerata skor variabel perilaku belanja *online* sebagai *micro-break*. Kemudian peneliti melakukan analisis statistik deskriptif.

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif

Keterangan	Minimum	Maksimum	Rerata	Standar Deviasi
KA	2,70	5,00	4,30	0,41
MK	1,29	5,00	4,07	0,55
PB	1,00	5,00	2,79	1,04

Berdasarkan statistik deskriptif dari 105 responden, variabel kinerja ASN (KA) memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,30 dengan standar deviasi 0,41, yang menunjukkan bahwa responden secara umum menilai kinerja mereka tinggi dan memberikan jawaban yang relatif seragam. Variabel motivasi kerja (MK) juga memiliki rata-rata tinggi, yaitu 4,07 dengan standar deviasi 0,55. Sementara itu, perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* (PB) memiliki rata-rata 2,79 dengan standar deviasi 1,04, yang menunjukkan bahwa aktivitas tersebut dilakukan pada tingkat sedang hingga cenderung rendah serta memiliki variasi jawaban terbesar antarresponden. Nilai minimum dan maksimum pada setiap variabel merupakan rerata skor jawaban kuesioner masing-masing responden.

4.4. Uji Hipotesis

Peneliti menguji hipotesis untuk seluruh sampel terlebih dahulu untuk menguji hipotesis pertama hingga keempat. Kemudian peneliti melakukan pengujian terpisah antara ASN laki-laki dan perempuan untuk menguji pola perbedaan antarvariabel pada ASN laki-laki dan perempuan. Hasil pengujian pada seluruh sampel menunjukkan bahwa perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* (PB) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (MK), dengan koefisien $\beta = 0,0510$ dan $p = 0,3286$ sehingga H1 tidak didukung.

Sebaliknya, PB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (KA) ($\beta = 0,0827$; $p = 0,0213$) sehingga H2 didukung. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ($\beta = 0,2433$; $p = 0,0004$) sehingga H3 didukung. Hasil

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

uji mediasi menunjukkan bahwa interval kepercayaan bootstrap pengaruh tidak langsung PB terhadap KA melalui MK berada pada rentang -0,0124 hingga 0,0721. Interval tersebut mencakup angka nol, motivasi kerja tidak terbukti memediasi pengaruh perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, H4 tidak didukung.

Pengujian berdasarkan gender menunjukkan adanya perbedaan pola hubungan antarvariabel, sehingga H5 didukung. Pada kelompok ASN laki-laki, PB berpengaruh positif dan signifikan terhadap MK ($\beta = 0,1632$; $p = 0,0067$), sedangkan MK juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap KA ($\beta = 0,4357$; $p = 0,0001$). Selain itu, pengaruh tidak langsung PB terhadap KA melalui MK terbukti signifikan karena interval kepercayaan bootstrap berada pada rentang 0,0135 hingga 0,1310 dan tidak mencakup nol. Namun, pengaruh langsung PB terhadap KA pada kelompok laki-laki tidak signifikan ($\beta = 0,0882$; $p = 0,0739$).

Sebaliknya, pada kelompok ASN perempuan, PB tidak berpengaruh signifikan terhadap MK ($\beta = -0,0548$; $p = 0,5503$) maupun terhadap KA ($\beta = 0,0372$; $p = 0,4968$). Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN perempuan ($\beta = 0,0584$; $p = 0,5132$). Selanjutnya, interval kepercayaan pengaruh tidak langsung PB terhadap KA melalui MK, yaitu -0,0204 hingga 0,0538, mencakup angka nol sehingga tidak terdapat efek mediasi pada kelompok perempuan.

4.5. Pembahasan

Perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun aktivitas tersebut dapat menjadi jeda sementara dari tuntutan kerja, manfaatnya belum cukup konsisten untuk meningkatkan dorongan kerja responden. Berdasarkan *Self-Determination Theory*, motivasi kerja yang berkualitas berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam konteks pekerjaan (Deci *et al.*, 2017). Oleh karena itu, belanja *online* yang hanya memberikan hiburan atau pengalihan sesaat belum tentu berkaitan langsung dengan pencapaian tugas, pengembangan kompetensi, hubungan kerja, maupun penghargaan atas kontribusi pegawai.

Motivasi kerja ASN kemungkinan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan organisasi, seperti beban kerja, dukungan atasan, kejelasan peran, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja. Selain itu, aktivitas belanja *online* dapat melibatkan pencarian informasi, perbandingan harga, dan evaluasi ulasan yang justru membutuhkan perhatian serta energi kognitif. Dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

demikian, belanja *online* belum tentu selalu berfungsi sebagai *micro-break* yang mampu meningkatkan motivasi kerja, terutama apabila dilakukan secara berlarut-larut atau kurang terkendali.

Sebaliknya, perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa aktivitas tersebut dapat memberikan manfaat pemulihan jangka pendek apabila dilakukan secara singkat, proporsional, dan tidak mengganggu tugas utama. Hasil ini dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory* yang menyatakan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan memulihkan sumber daya psikologis yang terkuras akibat tuntutan pekerjaan (Hobfoll *et al.*, 2018). Dalam konteks ASN, jeda singkat melalui belanja *online* mungkin membantu mengurangi kejenuhan, memperbaiki suasana hati, dan memulihkan perhatian sebelum pegawai kembali menjalankan tugas.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Artinya, ASN yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi cenderung lebih tekun, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai hasil kerja sesuai target organisasi. Temuan tersebut selaras dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa terpenuhinya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dapat membentuk motivasi kerja yang lebih berkualitas serta mendukung hasil kerja yang lebih baik (Deci *et al.*, 2017). Hasil ini juga sejalan dengan Cerasoli *et al.* (2014) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi, khususnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dengan kinerja.

Namun, motivasi kerja tidak terbukti memediasi pengaruh perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* terhadap kinerja ASN. Hal ini sejalan dengan tidak signifikannya pengaruh perilaku belanja *online* terhadap motivasi kerja. Berdasarkan kajian Zhao *et al.* (2010) pola pengaruh langsung PB terhadap KA yang signifikan, disertai pengaruh tidak langsung melalui MK yang tidak signifikan, termasuk kategori *direct-only nonmediation*. Dengan demikian, pengaruh belanja *online* terhadap kinerja kemungkinan lebih banyak terjadi melalui mekanisme langsung, seperti pemulihan perhatian, afek positif, pengurangan kejenuhan, atau penurunan kelelahan mental, meskipun mekanisme tersebut belum diukur dalam penelitian ini.

Analisis berdasarkan gender menunjukkan adanya perbedaan pola hubungan antarvariabel. Pada kelompok ASN laki-laki, perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kinerja ASN. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari perilaku belanja *online* terhadap kinerja melalui motivasi kerja, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada ASN laki-laki, manfaat belanja *online* sebagai jeda singkat kemungkinan lebih banyak berlangsung melalui peningkatan motivasi kerja.

Sebaliknya, pada kelompok ASN perempuan, pengaruh perilaku belanja *online* terhadap motivasi kerja maupun kinerja tidak terbukti signifikan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga tidak signifikan, sehingga efek mediasi tidak terbukti. Hasil tersebut dapat mengindikasikan bahwa belanja *online* belum tentu dipersepsikan sebagai aktivitas pemulihan oleh ASN perempuan karena dapat melibatkan pencarian informasi, perbandingan pilihan, evaluasi ulasan, pertimbangan harga, dan keterlibatan emosional terhadap produk. Hasil tersebut juga dapat dikaitkan dengan penelitian Jen-Hung dan Yi-Chun (2010) yang menunjukkan bahwa perempuan lebih dipengaruhi motivasi hedonis dalam belanja *online* serta Besli *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa perempuan lebih responsif terhadap *rating* toko, *live streaming*, dan ulasan konsumen. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku belanja *online* sebagai *micro-break*, motivasi kerja, dan kinerja ASN dapat berbeda berdasarkan gender.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pada seluruh sampel, perilaku belanja *online* sebagai *micro-break* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Motivasi kerja juga meningkatkan kinerja ASN, tetapi tidak memediasi pengaruh belanja *online* terhadap kinerja. Dengan demikian, manfaat belanja *online* dalam penelitian ini lebih terlihat sebagai pengaruh langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan gender, pola hubungan berbeda antara ASN laki-laki dan perempuan. Pada kelompok laki-laki, belanja *online* sebagai *micro-break* meningkatkan motivasi kerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja. Sebaliknya, seluruh hubungan tersebut tidak terbukti pada kelompok perempuan. Implikasinya, aktivitas belanja *online* dapat dipandang sebagai jeda singkat yang berpotensi mendukung kinerja apabila dilakukan secara proporsional, terkendali, dan tidak mengganggu tugas utama, tetapi instansi tetap perlu menetapkan batas penggunaan aplikasi pribadi selama jam kerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan metode sensus, karena dua pegawai aktif tidak mengisi kuesioner sehingga data belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh populasi sasaran dan dapat membatasi generalisasi hasil. Selain itu, penelitian belum mengukur durasi perilaku belanja *online* sebagai *micro-break*, sehingga belum dapat membedakan aktivitas singkat yang bersifat pemulihan dengan aktivitas yang berlangsung lebih lama dan berpotensi mengganggu pekerjaan. Oleh karena itu, pengaruh positif belanja *online* terhadap kinerja ASN perlu diinterpretasikan secara hati-hati.

5.3. Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan tingkat partisipasi responden agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan seluruh populasi secara lebih optimal. Peneliti dapat melakukan pengingat secara berkala, memperpanjang waktu pengisian kuesioner, atau melakukan pendekatan langsung kepada responden yang belum berpartisipasi. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu memasukkan pengukuran durasi perilaku belanja *online* sebagai *micro-break*, misalnya rata-rata durasi dalam satu kali aktivitas dan total durasi dalam satu hari kerja. Pengukuran tersebut dapat membantu membedakan perilaku belanja *online* yang berfungsi sebagai jeda pemulihan dengan aktivitas yang terlalu lama dan berpotensi mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
<https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A., & Tulbure, B. T. (2022). “Give me a break!” A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLoS ONE*, 17(8 August), 1–27.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460>
- Albulescu, P., Macsinga, I., Sulea, C., Pap, Z., Tulbure, B. T., & Rusu, A. (2025). Short Breaks During the Workday and Employee-Related Outcomes. A Diary Study. *Psychological Reports*, 1–30. <https://doi.org/10.1177/00332941251317632>
- Algifari, & Nurkhin, A. (2024). *Analisis Regresi Model Macro Hayes dengan Process pada SPSS*. UPP STIM YKPN.
- Alvinnatuzzahro, & Veritia. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Xiaomi Technology Indonesia Divisi Operasional Wilayah Tengerang. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3175–3190.
- Andrade, É. G. S. de A., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short version of self-assessment scale of job performance. *Anales de Psicologia*, 36(3), 543–552.
<https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Andriani, M., & widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98. <https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/423>
- Anggreini, Y. D., Kirana, W., & Kumalasari, R. D. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 1(2), 8–14. <https://doi.org/10.53399/knj.v1i2.13>
- Antón, C., Camarero, C., Oltra, I., & Vega, E. (2026). The effect of exploratory behaviour on online shopping stickiness: the role of enjoyment and satiation. *Electronic Commerce Research and Applications*, 76(December 2025).
<https://doi.org/10.1016/j.elerap.2026.101585>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(6), 755–778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Besli, E., Chandra, M. H., & Sami'un, D. C. (2025). Initial Purchase Decision: A Gender Differences Perspective. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 9(3), 280–284. <https://doi.org/10.33751/jhss.v9i3.108>
- Bisay, B. E. S., Resi, Y. D., & Sinaga, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9883–9896.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: a 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Chen, C.-J., & Kao, Y.-H. (2021). *NoGlobal Talent Management: International Staffing Policies and Practices Title*. Springer.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: the State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dewi Sulfa Saguni, Muhammad Hidayat Djabbari, Fetni, & Widyawati. (2025). Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai Sektor Publik; Strategi Dan Implementasinya Di Kabupaten Kolaka. *Journal Publicuho*, 8(4), 2638–2648. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i4.996>
- Edwin A. J. van Hooft, & Johanna M. L. van Hooff. (2024). Boredom at Work: a Systematic Review of the Causes and Consequences of Work-Related Boredom. In M. Bieleke, W. Wolff, & C. S. Martarelli (Eds.), *The Routledge International Handbook of Boredom*, 250–279.
- Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: the case of Morocco. *Future Business Journal*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>
- Farid, F., Akkas, N., & Mande, H. (2024). Cyberloafing behavior on employee performance. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 390. <https://doi.org/10.29210/020243789>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunares, R. S., & Nasution, N. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Cyberloafing terhadap Kinerja: Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Bengkulu Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 2997–3022.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: a Regression-Based Approach*. The Guilford Press.
- Hobfoll, Stevan, E. (1989). Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Husada, J. N., Prawiyadi, C., & Andreani, F. (2023). The Influence of Hedonic Browsing and Flow Experience of Instagram on Food and Beverages Online Impulsive Buying. *Petra International Journal of Business Studies*, 6(2), 167–174. <https://doi.org/10.9744/petraijbs.6.2.167-174>
- Islami, F. H., Berampu, L. T., & Syamsuri, A. R. (2025). Pengaruh *Cyberloafing* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Control sebagai Variabel Moderasi pada PT Besmindo Materi Sewatama. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 2221–2235. <https://doi.org/10.60036/jbm.754>
- Jayasuriya, P., Perera, D. N., & Padukkage, A. (2025). *Cyberloafing* and Job Performance: The Mediating Effect of Stress: Empirical Evidence from the Apparel Manufacturing in Sri Lanka. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 9(5). <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Jen-Hung, H., & Yi-Chun, Y. (2010). Gender differences in adolescents' online shopping motivations. *African Journal of Business Management*, 4(6), 849–857.
- K. Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911–918. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000248>
- Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Kathin, M. F. (2023). the Effects of Motivational Factors on Public Sector Employee Performance During the Covid-19: a Case Study in Indonesia. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 3(1), 177–187. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v3i1.667>
- Kim, S., Cho, S., & Park, Y. (2022). Daily microbreaks in a self-regulatory resources lens: Perceived health climate as a contextual moderator via microbreak autonomy. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 107, Issue 1, pp. 60–77). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/apl0000891>
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). *Daily Micro-Breaks and Job Performance: General Work Engagement as a Cross-Level Moderator*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kotera, Y., Aledeh, M., Rushforth, A., Otoo, N., Colman, R., & Taylor, E. (2022). A Shorter Form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and Factorial Validation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192113864>
- Kukar-Kinney, M., & Close, A. G. (2012). Mission Aborted: Why do Consumers Abandon their Online Shopping Carts. *Journal of Academy of Marketing*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Lee, J., & Lee, Y. (2019). Does Online Shopping Make Consumers Feel Better? Exploring Online Retail Therapy Effects on Consumers' Attitudes towards Online Shopping Malls. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 31, 464–479. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/APJML-06-2018-0210>
- Lu, X., Wang, Y., Chen, X., & Lu, Q. (2024). From Stress to Screen: Understanding Cyberloafing through Cognitive and Affective Pathways. *Behavioral Sciences*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/bs14030249>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manja, J. D., & Zhilla, E. (2024). Gender Differences and Types of Cyberloafing Activities in Probation Service of Albania. *British Journal of Psychology Research*, 12(3), 32–32. <https://doi.org/10.37745/bjpr.2013/vol12n33242>
- Masykur, Adam, M., & Mukhlis. (2025). the Effect of Creativity and Job Stress on Employee Performance With Cyberloafing Behaviour As Mediation At Banda Aceh Tax Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 13(04), 8669–8680. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v13i04.em04>
- Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437–455. <https://doi.org/10.1037/a0028085>
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-Regulation and Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble a Muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>
- Murphy, K. R. (1989). *Testing: Applied and Theoretical Perspectives*. Praeger Publishers.
- Nicolas, & Mardhatilla, A. (2024). Role Of Positive Emotions in Reducing Job Stress: Tips for Millennial and Z Generation Employees. *IIUM Journal of Human Sciences*, 6(2), 88–100.
- Novita, D., Kusmaningtyas, A., & Nugroho, R. (2022). Employee performance factors in the Indonesian public sector social service. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 15(1), 799–810. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.15.1.0778>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory (3rd ed.)*. McGraw-Hill.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Pandey, S., & Chawla, D. (2014). E-lifestyles of Indian online shoppers: A scale validation. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(6), 1068–1074. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2014.06.012>
- Pandey, S., & Chawla, D. (2018). Online customer experience (OCE) in clothing e-retail: Exploring OCE dimensions and their impact on satisfaction and loyalty – Does gender matter? *International Journal of Retail and Distribution Management*, 46(3), 323–346.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<https://doi.org/10.1108/IJRDM-01-2017-0005>

- Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 64 Tahun 2024 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah (2024).
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation Organizational Behavior*. Psychology Press Psychology.
- Pradhana, F., & Sastiono, P. (2019). *Gender Differences in Online Shopping: Are Men More Shopaholic Online?* 72(Icbmr 2018), 123–128. <https://doi.org/10.2991/icbmr-18.2019.21>
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 202875, 1–44. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Riyanto, S., & Setyorini, W. (2024). *Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan SmartPLS 4.0*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. In *Handbook of personality: Theory and research*. Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Saidin, K., Wan, P., & Halim, W. F. S. W. A. (2024). A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(1), 5764–5776. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.1.00425>
- Sampouw, S., Sayidah, N., & Ady, S. . (2024). Sampouw, 2024. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2907–2916.
- Sao*, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). *Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior*. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.e4832.018520>
- Sasono, E., Sopi, & Tyas, A. N. (2025). Pengaruh Motivasi Hedonis, Browsing dan Gaya Belanja Terhadap Pembelian Impulsif di-Ecommerce Shopee. *Jurnal Stie Semarang*, 17(2), 55–67. <https://doi.org/10.33747>
- Shejwal, A., Gupta, M., Anagha, N., Pragati, R., & Vasa, M. (2023). Comparative study of male & female online buying behaviour of generation X with reference to metropolitan cities. ~ 123 ~ *Asian Journal of Management and Commerce*, 4(1), 123–131. www.allcommercejournal.com
- Sidabutar, L. N., Rasyida, M., Evilia, S. T., & ... (2023). Kepuasan Diri Mahasiswa Saat Berbelanja Online. *Parade Riset ...*, 1(1), 37–48. <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/PRI/article/view/2271%0Ahttps://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/PRI/article/download/2271/1314>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Singh, P., & Kashyap, R. (2007). Online Shopping Behavior of Consumers. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology (An ISO, 3297, 9953–9958)*. <https://doi.org/10.15680/IJIRSET.2015.0410089>
- Suari, Y., Wati, L., & Dharma, S. (2019). Analysis of Gender Differences in Determining Online Purchase Decision-Making Style on Fashion Products in Padang City. *AMAR (Andalas Management Review)*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.25077/amar.3.2.1-13.2019>
- Suarmaja, I. B. K., Wardana, M., & Sukaatmadja, I. P. G. (2016). *BROWSING HEDONISM DAN PEMBELIAN IMPULSIF Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Email : ibsuarmaja@gmail.com ABSTRAK PENDAHULUAN Meningkatkan mobilitas masyarakat membuat semakin terbatasnya waktu yang digunakan untuk b. 12, 4237–4270.*
- Subroto, A. M. M., Ginting, E. D., & Adnans, A. A. (2025). *The Impact Of Cyberloafing On Civil Servant Performance At The Medan City Health Department : The Moderating Role Of Work Discipline*. 51(2), 168–174.
- Syahida, K., Sagita, V. A., Khoerani, A. I., Ramadhan, Y. F., & Wardiyah, M. L. (2025). Analisis Perbedaan Tingkat Perilaku Konsumtif Belanja Online Berdasarkan Gender dengan Metode Mann-Whitney U. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 17, 61–70. <https://doi.org/doi.org/10.2324/8rwchy82>
- Trougakos, J. P., & Hideg, I. (2009). Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 7, Issue 2009). Elsevier. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007005)
- Unadjaran, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Weerasooriya, W. A. N. S., & Rebecca, E. (2024). Impact of Cyberloafing on Job Performance: Self-Efficacy. *Journal of Human Resource Management Perspectives*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.4038/jhrmp.v9i1.2>
- Weijters, B., & Baumgartner, H. (2012). Misresponse to reversed and negated items in surveys: A review. *Journal of Marketing Research*, 49(5), 737–747. <https://doi.org/10.1509/jmr.11.0368>
- Wolfenbarger, M., & Gilly, M. (2001). SHOPPING ONLINE FOR FREEDOM, CONTROL AND FUN. *California Management Review*, 43(2).
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York, NY: Harper and Row.
- Zacher, H., Brailsford, H. A., & Parker, S. L. (2014). Micro-Breaks Matter: A Diary Study on the Effects of Energy Management Strategies on Occupational Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 287–297. <https://doi.org/10.16285/j.rsm.2007.10.006>
- Zhang, G. (2024). A Review of Research on the Effects of Employee Workplace Micro-breaks on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 37, 123–133. <https://doi.org/10.54097/z4prd435>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Zhao, X., Lynch, J. G., J., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37, 197–206.
<https://doi.org/10.1086/651257>

Zijlstra, F. R. H., Cropley, M., & Rydstedt, L. W. (2014). From recovery to regulation: An attempt to reconceptualize “recovery from work.” *Stress and Health*, 30(3), 244–252.
<https://doi.org/10.1002/smi.2604>

