



Pengaruh karakteristik individu, pemanfaatan teknologi informasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Balangan

Fahruni, Lanny Purnama Kosasi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

ronnieroli15@gmail.com , lanny.stiepan@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima :

17 Januari 2022

Disetujui :

20 Februari 2022

Diterbitkan :

25 Maret 2022

Kata kunci:

Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Informasi, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai.

Keywords :

Individual Characteristics, Utilization of Information Technology, Self Efficacy and Employee Performance

ABSTRAK

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 52, sampel 52 orang dengan teknik sampel sensus dan teknik analisis data dengan instrument penelitian Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik dan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan. Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan dan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan adalah Pemanfaatan Teknologi Informasi. Nilai adjusted R2 sebesar 0,538 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 53,8% sedangkan sisanya 46,4% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.

ABSTRACT

The method used in this study is a quantitative method, with a population of 52, a sample of 52 people with a census sample technique and data analysis techniques with research instruments Validity, Reliability, Classical Assumptions and using Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that Individual Characteristics, Utilization of Information Technology and Self Efficacy have a significant simultaneous effect on the performance of the Population and Civil Registration Office of Balangan Regency. Individual Characteristics, Utilization of Information Technology and Self Efficacy have a significant partial effect on the Performance of Population and Civil Registration Service Employees of Balangan Regency and the variable that has a dominant influence on the Performance of Population and Civil Registration Service Employees of Balangan Regency, South Kalimantan Province is the Utilization of Information Technology. The adjusted value of R2 is 0.538, which means the amount of variation in the contribution of all independent variables to the dependent variable is 53.8% while the remaining 46.4% is explained by other reasons outside of this study.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan, dimana pada dinas tersebut lebih banyak memberikan pelayanan kepada masyarakat karena dokumen kependudukan banyak diperlukan masyarakat untuk melakukan pengurusan administrasi di berbagai hal, karakteristik individu harus ditamamkan kepada semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan karena dengan karakteristik individu yang baik maka pegawai akan bisa bekerja menunjukkan latar belakangnya sebagai pegawai yang memiliki kemampuan bekerja melayani masyarakat serta berjiwa sosial memberikan pelayanan kepada masyarakat, masing masing individu memiliki kekurangan dan kelebihan, dalam melayani masyarakat di harapkan pegawai mengeluarkan kemampuannya yang terbaik dari kelebihanannya untuk memberikan pelayanan kepada Masyarakat (Rahmawati dkk, 2020).

Selain karakteristik individu, pemanfaatan teknologi dan informasi harus dimaksimalkan semua pegawai pada era digitalisasi saat ini semua pegawai sudah harus wajib memanfaatkan teknologi dan informasi agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik (Nurunnisa, 2023), karena saat ini semua pekerjaan

sudah mulai di intergrasikan pada sistem teknologi dan informasi, terlebih pada pandemi covid 19 semenjak tahun 2020 semua pegawai harus menyesuaikan bekerja dari rumah dengan fasilitas dalam jaringan seperti zoom meeting, google meet, video call dan lain sebagainya karena semua pekerjaan harus berjalan walaupun tidak harus bertatap muka di kantor, fenomena yang terjadi saat ini masih banyak pegawai yang tidak bisa memanfaatkan teknologi dan informasi sehingga *Work From Home* (WFH) diartikan sebagai libur bekerja oleh sebagian pegawai, seharusnya walaupun sedang dirumah *Work From Home* (WFH) tetap bekerja walaupun dari rumah karena sudah banyak media yang bisa memfasilitasi pertemuan rapat dan koordinasi lainnya melalui jaringan, namun kendala terbesar adalah pemanfaatan teknologi dan informasi yang belum bisa dimaksimalkan semua pegawai sehingga kedepannya pemanfaatan teknologi dan informasi harus benar – benar di manfaatkan dengan baik (Latifa dkk, 2023).

Pemanfaatan teknologi informasi bisa di lihat dalam segala aspek kehidupan, baik dalam kegiatan bisnis, pendidikan, maupun dalam kegiatan sosial kemasyarakatan lainnya. Dalam suatu organisasi, Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat dewasa ini (Darmini & Putra, 2007).

Fenomena yang terjadi saat ini banyak pegawai yang tidak bisa memanfaatkan Teknologi informasi hanya bisa pasrah tidak mau berusaha untuk bisa karena sudah merasa lama bekerja dan jenuh bekerja, hal ini tidak boleh terjadi lagi semua harus bisa memanfaatkan teknologi informasi karena kedepannya menghadapi kemajuan digital pegawai akan tertinggal jika pekerjaan masih dilakukan dengan pola lama tidak belajar berubah kepada sistem elektronik serta sebagai tujuan untuk menunjang pemerintahan yang baik berbasis *smart city*.

Selain, Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, *Self Efficacy* merupakan hal yang harus ada pada pegawai, *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam mengkoordinasikan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan yaitu dapat memperoleh hasil positif pada akademis. *Self Efficacy* merupakan hal yang sangat penting saat ini. *Self Efficacy* dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. Secara eksplisit, Bandura sebagaimana dikutip oleh Pajares, menghubungkan *Self Efficacy* dengan motivasi dan tindakan, tanpa memperhatikan apakah keyakinan itu benar secara objektif atau tidak. Dengan demikian, perilaku dapat diprediksi melalui *Self Efficacy* yang dirasakan (keyakinan seseorang tentang kemampuannya), meskipun perilaku itu terkadang dapat berbeda dari kemampuan aktual karena pentingnya *Self Efficacy* yang dirasakan. Ketika seseorang memiliki *Self Efficacy* tinggi, seseorang akan lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu dimana mereka yakin bahwa akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses (Pajares, 1999).

Self Efficacy harus ada pada semua pegawai, banyak pegawai yang memiliki kemampuan namun tidak mau menunjukkan kemampuannya, pada pegawai di pemerintahan maupun swasta pada umumnya ada beberapa jenis pegawai yaitu ada pegawai yang memiliki kemampuan namun tidak mau menunjukkannya, ada pegawai yang tidak memiliki kemampuan namun memiliki kemampuan yang tinggi untuk bekerja dan yang tidak boleh ada lagi yaitu pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan tidak mau bekerja, dengan *Self Efficacy* yang dimiliki pegawai maka pegawai akan mampu menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dengan baik.

Fenomena yang terjadi saat ini banyak pegawai yang menunjukkan kemampuannya akan selalu digunakan tenaganya oleh atasan dalam kegiatan kerjanya, sehingga banyak pegawai yang tidak mau menunjukkan kemampuannya, pembagian kerja yang merata serta target yang merata sudah harus diberlakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan karena akan menimbulkan ketidak harmonisan hubungan kerja serta semakin tersembunyinya bakat pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan baik namun karena tidak di berdayakan dan rasa percaya dirinya semakin menurun.

Kinerja menurut Wibowo (2015) adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Simanjuntak (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara & Waris (2015), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan etika. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan.**”

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Menurut Thoah (2015) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian. Sementara itu Robbins (2016), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2015) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Selain itu, menurut Gibson. J.L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (2016) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Pemanfaatan Teknologi dan Informasi

Menurut Bambang Warsita (2015:135) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Lantip dan Rianto (2015:4) teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2015:57) juga mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Menurut McKeown dalam Suyanto (2015:10) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teori yang lain juga diungkapkan oleh Williams dalam Suyanto (2015:10) teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi. Teori pendukung yang lain menurut Behan dan Holme dalam Munir (2015:31) teknologi informasi dan komunikasi adalah segala sesuatu yang mendukung untuk *me-record*, menyimpan, memproses, mendapat lagi, memancar/mengantarkan dan menerima informasi.

Pengertian *Self Efficacy*

Bandura (dalam Irwansyah, 2017:116) mengartikan *Self Efficacy* sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. *Self Efficacy* bukanlah keyakinan umum tentang diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada suatu tugas tertentu. *Self Efficacy* dapat dipandang sebagai persepsi seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan pada situasi khusus. *Self Efficacy* menunjuk kepada keyakinan akan kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan situasi. *Self Efficacy* juga berarti bagaimana seseorang

mengontrol lingkungannya yang dapat membantu untuk menghadapi tantangan dengan cara yang positif (Bandura, 1997; Smith & Betz, 2002, dalam King, tt) dalam Irfan, 2015, hlm. 174. Menurut Trouillet (2015 dalam King, tt) dalam Irfan, 2015, hlm. 174, *Self Efficacy* adalah pertimbangan seseorang yang mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi situasi eksternal (Trouillet, dkk., 2015, dalam King, tt) dalam Irfan (2015:174). *Self Efficacy* dimaknai sebagai keyakinan diri seseorang tentang rasa optimis terhadap diri sendiri dimana mahasiswa berkeyakinan dapat melakukan tugas-tugas sulit dan mencapai hasil yang diinginkan (Mullen dkk., 2015) dalam Zumeri, serli dkk, (2016:118).

Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2016:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2015) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2015:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai dinas yang berjumlah 52 orang, yang juga dijadikan sampel menggunakan metode sensus. Pemilihan metode sensus didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk mengikutsertakan seluruh anggota populasi dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik, yaitu studi pustaka, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial tertentu sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2015).

Data yang terkumpul dianalisis dengan pendekatan statistik menggunakan SPSS versi 22.0. Analisis melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen pengukuran, serta uji asumsi klasik untuk memenuhi prasyarat analisis regresi. Selanjutnya, analisis regresi digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel, diikuti dengan pengujian hipotesis untuk mengkonfirmasi temuan penelitian. Penggunaan metode ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat diandalkan dalam menggambarkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Item | R | Keterangan |
|-------------------------------------|------|-------|------------|
| Karakteristik Individu (X1) | X1.1 | 0,867 | Valid |
| | X1.2 | 0,850 | Valid |
| | X1.3 | 0,928 | Valid |
| | X1.4 | 0,853 | Valid |
| Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) | X1.1 | 0,691 | Valid |
| | X1.2 | 0,713 | Valid |
| | X1.3 | 0,798 | Valid |
| | X1.4 | 0,743 | Valid |
| | X1.5 | 0,734 | Valid |
| Self Efficacy (X3) | X3.1 | 0,765 | Valid |
| | X3.2 | 0,872 | Valid |
| | X3.3 | 0,864 | Valid |
| | X3.4 | 0,850 | Valid |
| | X3.5 | 0,785 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y.1 | 0,626 | Valid |
| | Y.2 | 0,816 | Valid |
| | Y.3 | 0,745 | Valid |
| | Y.4 | 0,688 | Valid |
| | Y.5 | 0,816 | Valid |

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1 diatas pada uji validitas semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid karena semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi > dari r syarat 0,3

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Alpha Cronbach,s | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|------------|
| Karakteristik Individu (X1) | 0,897 | Reliabel |
| Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) | 0,785 | Reliabel |
| Self Efficacy (X3) | 0,879 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,873 | Reliabel |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam Penelitian ini nilai reliabilitas semua instrumen diterima atau reliabel karena memiliki *Alpha Cronbach* minimal dan *Cronbach,s Alpha If Item Deleted* > dari standar reliabilitas yaitu 0,6

Analisis Regresi Berganda Variabel Profesionalisme Kerja (X1), Penghargaan (X2) dan Pengawasan (X3) terhadap Kinerja (Y).

Analisis Regresi Berganda Variabel Karakteristik Individu (X1), Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) dan Self Efficacy (X3) terhadap Kinerja (Y).

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | Koefisien Regresi (bi) | t hitung | t tabel | Beta | sig |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------|---------|-------|-------|
| Konstanta | 2,520 | | | | |
| Karakteristik Individu (X1) | 0,386 | 3,648 | 2,011 | 0,359 | 0,001 |
| Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) | 0,416 | 5,001 | 2,011 | 0,481 | 0,005 |
| Self Efficacy (X3) | 0,201 | 2,924 | 2,011 | 0,288 | 0,005 |
| Konstanta = 2,520 | | F hitung = 20,780 | | | |
| Multiple R = 0,752 | | F tabel = 3,19 | | | |
| R square (R ²) = 0,565 | | Sig = 0,005 | | | |

Interpretasi terhadap konstanta (2,520) pengukuhan dalam penelitian ini dimana variabel dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5 maka tidak boleh diinterpretasikan bahwa jika variabel Karakteristik Individu (X1), Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) dan *Self Efficacy* (X3) bernilai nol, karena ketiga variabel tersebut tidak mungkin bernilai nol karena Skala Likert terendah yang digunakan adalah 1 dan berdasarkan hasil perhitungan spss dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 2,520 dan termasuk dalam kategori baik.

Pada tabel 3 dapat dilihat Adjusted R Square sebesar 0,538 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 53,8% sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,538 atau 53,8% menyatakan korelasi hubungan variabel bebas Karakteristik Individu (X1), Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) dan *Self Efficacy* (X3) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan yang kuat.

Berdasarkan tabel 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,520 + 0,386 X1 + 0,416 X2 + 0,201 X3 + ei \quad (1)$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Jika koefisien 0,386 X1 variabel Profesionalisme Kerja meningkat dengan asumsi Koefisien 0,416 X2 variabel Penghargaan dan Koefisien 0,201 X3 Pengawasan tetap, maka Kinerja juga akan meningkat.
2. Jika koefisien 0,416 X2 variabel Penghargaan meningkat dengan asumsi Koefisien 0,386 X1 variabel Profesionalisme Kerja dan Koefisien 0,201 X3 Pengawasan tetap maka Kinerja juga akan meningkat.

3. Jika koefisien 0,201 X3 variabel Pengawasan meningkat dengan asumsi Koefisien 0,386 X1 variabel Profesionalisme Kerja dan Koefisien 0,416 X2 variabel Penghargaan, maka Kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Karakteristik Individu (X1), Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) dan *Self Efficacy* (X3), mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja (Y). Artinya, jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis I : (Uji F Secara Simultan)

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software* SPSS versi 21.00. Dari hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan F_{hitung} sebesar 20,780 dan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - K = 52 - 3 = 49$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,19. Ini menyatakan bahwa $F_{hitung} (20,780) > F_{tabel} (3,19)$ sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Infomasi dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan dapat diterima atau teruji.

2. Uji Hipotesis II : (Uji t Secara Parsial)

Melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari Karakteristik Individu (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan, yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*, $df = n - K - 1 = 52 - 3 - 1 = 48$ maka didapat nilai t_{tabel} 2,011. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka pengaruhnya signifikan. Selain itu juga dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja (Y). Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karena nilai $t_{hitung} (3,648) > t_{tabel} (2,011)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan. Pengaruh variabel Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) terhadap Kinerja (Y), Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.15 dimana $t_{hitung} (5,001) > t_{tabel} (2,011)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan.

Pengaruh variabel *Self Efficacy* (X3) terhadap Kinerja (Y), *Self Efficacy* (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.15 dimana $t_{hitung} (2,924) > t_{tabel} (2,011)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial *Self Efficacy* (X3) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan.

Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Infomasi dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan adalah benar atau teruji.

3. Uji Hipotesis III: Uji Beta (Variabel Yang Berpengaruh Dominan)

Pada hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu (X1) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja (Y) adalah salah atau tidak terbukti, karena hasil penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah Pemanfaatan Teknologi Infomasi (X2) karena nilai Beta (*Beta Coefficient*) sebesar 0,481 > nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel

Karakteristik Individu (X1) yang hanya sebesar 0,359 dan nilai Beta (*Beta Coefficient*) Variabel *Self Efficacy* (X3) yang hanya sebesar 0,288

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan hipotesa secara objektif sebagai berikut:

Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Infomasi dan Self Efficacy berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis I diatas, bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Infomasi dan Self Efficacy secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan temuan penelitian ini merupakan temuan baru karena tidak terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu yang direkomendasikan dalam penelitian ini.

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan akan menjadi baik jika semua pegawai memiliki pandangan kerja atau karakteristik kerja dan minat kerja yang baik, bekerja dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya, kemudiaan saat ini di era digital sudah saatnya pegawai bekerja dengan memanfaatkan teknologi informasi yang bisa dimanfaatkan semua pegawai, pegawai yang belum mahir dan bisa menggunakannya agar terus belajar karena pekerjaan kedepannya lebih banyak dengan teknologi informasi serta *Self Efficacy* yaitu kepercayaan diri pegawai, pegawai harus mampu menunjukkan kemampuannya dengan penuh kepercayaan diri selain itu organisasi juga bisa memberikan peran kepada pegawai secara merata dalam bekerja.

Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Infomasi dan Self Efficacy berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis II diatas, bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wayan Sri Wijayanti dan Herman Sjahruddin (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis data dengan menggunakan teknik SEM (*Structural equation modeling*) WaphPLS ver. 5.0 memberikan bukti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pada efek lainnya pemanfaatan teknologi informasi yang baik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Karakteristik Individu jawaban responden yang dominan menjawab setuju jika Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memiliki kemampuan (*ability*) yang terdiri pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) dalam bekerja. Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan menilai pekerjaan yang dikerjakan memuaskan. Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memiliki sikap yang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi dengan baik dan Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memiliki minat (*interest*) yang tinggi dalam.

Pegawai yang bekerja dengan karakteristik individu yang baik akan menjadikan pegawai tersebut akan bekerja dengan baik karena pegawai memiliki minat dan puas atas pekerjaannya selama ini sehingga akan bekerja dengan memberikan kemampuan terbaiknya untuk organisasi, temuan ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Thoah. M (2015) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya

Pemanfaatan Teknologi Infomasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Karis Widyatmoko, Yuventius Tyas Catur Pramudi .2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Sikap Dan Pelatihan Terhadap Penggunaan Teknologi Informasi Pegawai Kelurahan Di Kota Semarang. Dari data yang diolah didapatkan bahwa 37,74% pegawai di kantor kepala desa biasa menggunakan komputer dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun kegunaan

komputer selama ini untuk membuat surat-menyurat, pembuatan laporan, administrasi dan penyimpanan data. Untuk fasilitas internet sebanyak 41,6% sudah terhubung dengan internet, dan kepala desa yang sering mengunjungi web pemerintah sebanyak 33%. Pegawai kelurahan banyak yang termasuk dalam pengguna akhir tingkat menu yaitu sebesar 65,3%. Karakteristik, Sikap dan Pelatihan signifikan mempengaruhi penggunaan komputer dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Penggunaan komputer signifikan mempengaruhi kinerja. Jadi dalam upaya peningkatan penggunaan komputer pegawai kantor kepala desa perlu memperhatikan Karakteristik, Sikap dan Pelatihan, sedangkan penggunaan komputer akan berdampak pada pelayanan yang baik (kinerja) hal ini mendukung penerapan e-Government.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Penghargaan jawaban responden yang dominan menjawab setuju jika Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memiliki memanfaatkan *Hardware* (Perangkat keras) Kumpulan peralatan seperti processor, monitor, keyboard, dan printer yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data dalam pekerjaan. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memanfaatkan *Software* (Perangkat lunak) kumpulan program-program komputer yang memungkinkan hardware memproses data kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memiliki Database (Basis data) sekumpulan file yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan *record-record* yang menyimpan data dan hubungan diantaranya. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memiliki *Network* (Fasilitas jaringan dan komunikasi) Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan memiliki *People* (Orang) orang-orang yang bekerja sebagai IT.

Pemanfaatan Teknologi Infomasi yang merupakan pekerjaan pada saat ini hingga dimasa mendatang akan memanfaatkan Pemanfaatan Teknologi Infomasi untuk itu agar semua pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan bisa memanfaatkan Teknologi dan Informasi dikarenakan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan pekerjaan semuanya dikerjakan dengan Teknologi dan Informasi serta pelayanan yang sudah mulai diberikan secara online dengan aplikasi untuk kemudahan pelayanan kepada masyarakat sehingga semua unsur pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan sudah harus siap, temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Rianto (2015:4) teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat.

Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Suprihono Setyawan (2017) Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,333. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang dideskripsikan oleh pengaruh pemberdayaan dan self efficacy sebesar 33,3 persen. Berbeda dengan kinerja yang harus ditunjukkan oleh pemberdayaan, self efficacy dan komitmen organisasi berjumlah 54,1 persen. Penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut (1) pemberdayaan dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) pemberdayaan, self efficacy dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Pengawasan jawaban responden yang dominan menjawab setuju jika pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendiriilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan. pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan dan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).

Self Efficacy atau kepercayaan diri harus ada pada semua pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Balangan banyak pegawai yang bisa bekerja dengan baik namun kepercayaan dirinya tidak ada seperti jika pada rapat – rapat atau acara pegawai tidak mau memaparkan ide – ide atau inovasi untuk organisasi sehingga perlu dukungan organisasi dan pimpinan agar pegawai terbiasa

tampil di depan umum, selain itu organisasi harus memberdayakan semua pegawai, serta sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pudjiastuti, Endang (2015:105) mengatakan “*Self Efficacy* akan menentukan jenis perilaku, seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyelesaikan tugas dan berapa lama ia akan berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan.

Pemanfaatan Teknologi Infomasi Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis III diatas bahwa Pemanfaatan Teknologi Infomasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan, temuan penelitian ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini karena belum ada pada penelitian terdahulu pada penulisan tesis ini.

Sebelumnya pada hipotesis atau dugaan sementara penulis menyatakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Karakteristik Individu karena penulis menganggap bahwa kinerja pegawai akan menjadi baik jika individu masing – masing bisa bekerja dengan baik menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner hasil yang dominan adalah Pemanfaatan Teknologi Infomasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan harus dimanfaatkan pada semua pekerjaan baik pada intern bidang atau seksi seperti dalam penyimpanan data – data sudah saatnya menggunakan Teknologi Informasi sehingga terus tersimpan dengan baik jika dibutuhkan suatu saat, arsip pada lembar kertas tidak bisa dipastikan akan terjaga berapa lamanya sehingga seperti contoh surat masuk dan surat keluar menggunakan sistem penyimpanan drive dengan scan dokumen dan disimpan pada drive yang sudah disiapkan begitu juga dengan pekerjaan lainnya yang bisa memaksimalkan Pemanfaatan Teknologi Infomasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Infomasi dan Self Efficacy berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan
2. Karakteristik Individu, Pemanfaatan Teknologi Infomasi dan Self Efficacy berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan adalah Pemanfaatan Teknologi Infomasi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta .Jakarta.
- aris Widyatmokol, Y. Tyas Gatur Pramudi (2015) *Pengaruh Karakteristik Individu, Sikap, dan Pelatihan Terhadap Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai Kelurahan Menuju Terwujudnya E-Government*. <https://www.researchgate.net/>. diakses 29 Juni 2022.
- Darmini, A. S. R., & Putra, I. N. W. A. (2009). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Individual pada Bank Pengkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan*, 64-72.
- Ghiok Vanali Jacobis, Christoffel Kojo dan Rudy S Wenas (2017) *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/> diakses 29 Juni 2022.
- Karis Widyatmoko, Yuventius Tyas Catur Pramudi (2015) *Pengaruh Karakteristik Individu, Sikap Dan Pelatihan Terhadap Penggunaan Teknologi Informasi Pegawai Kelurahan Di Kota Semarang*. <http://eprints.dinus.ac.id/> diakses 29 Juni 2022.
- Kosasi, L. P., & Rahman, M. A. (2023). Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi 180 Derajat Di Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(2), 237-247.

- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1-19.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(6), 1240-1251.
- Nadila Ratnasari (2019) *Pengaruh Workplace Ostracism Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Survey PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Commercial Banking Center Bandung)*. <http://repository.unpas.ac.id/>. diakses 29 Juni 2022.
- Ni Luh Putu Febri Arsiningsih, dkk (2015) *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng dan Bangli*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/>. diakses 29 Juni 2022.
- Nurunnisa, A. (2023). *Analisis Peran Government Chief Information Officer (Gcio) Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Karimun* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Pajares, F. (2003). Self-efficacy beliefs, motivation, and achievement in writing: A review of the literature. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 139-158.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Lppm Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riduwan dan Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Cetakan Ke-4 Alfabeta. Bandung.
- Rohmani, Farhan, Gunawan Wibisono, SE., M.Acc (2015) *Pengaruh computer-self efficacy terhadap evaluasi pemakai atas kesesuaian tugas teknologi dan kinerja pegawai*. repository.ugm.ac.id. diakses 29 Juni 2022.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suprihono Setyawan (2017) *Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. [/publikasiilmiah.unwahas.ac.id](http://publikasiilmiah.unwahas.ac.id). diakses 29 Juni 2022.
- Teddy Oswari, E. Susy Suhendra, Ati Harmoni (2015) *Model Perilaku Penerimaan Teknologi Informasi: Pengaruh Variabel Prediktor, Moderating Effect, Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Usaha Kecil*. <http://directory.umm.ac.id/>. diakses 29 Juni 2022.
- Ueffa, Fa'asencia Budi Rizaque A'akhiru Sukma (2019) *Analisis Pengaruh Locus Of Control, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Orientasi Tujuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang)*. <http://repository.unimar-amni.ac.id/>. diakses 29 Juni 2022.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 15(1), 1-16.