



PENGARUH *SELF EFFICACY*, PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Mansur¹, Edi Jusriadi², Muchriady Muchran³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar

unismumansur@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 8 Juli 2023

Disetujui : 18 Juli 2023

Dipublikasikan : 25 Juli 2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh *self efficacy* dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh *self efficacy* dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros yang berjumlah 128 orang pegawai. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa *self efficacy* dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *self efficacy* dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

Kata Kunci :

Self Efficacy, Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and analyze the effect of self efficacy and mastery of information technology on job satisfaction, the effect of self efficacy and mastery of information technology on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of self efficacy and mastery of information technology on employee performance through job satisfaction at Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Maros Regency. The research method used is quantitative method. The population is employees at Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Maros Regency, totaling 128 employees. Data collection techniques through observation, questionnaires and documentation, while data analysis techniques using SEM-PLS. The results found that self efficacy and mastery of information technology have a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The mediation test results show that job satisfaction can mediate the effect of self efficacy and mastery of information technology on employee performance at Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Maros Regency.

Keywords :

Self Efficacy, Information Technology, Employee Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, diharapkan

dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Keberhasilan atau kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja menurut Wibowo (2016) adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah organisasi optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang baik, begitupun sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang kurang baik bagi organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan kepuasan kerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2018) bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai puas maka akan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya sehingga berdampak terhadap kinerja kerjanya. Rusta Novela Sara, et.al. (2021) hasil temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Ramadhani, Wahyuningtyas, dan Kusuma Chandra Kirana (2022) hasil temuan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga terdapat research gap dalam penelitian ini.

Pemberian kepuasan kerja dan mengoptimalkan kinerja yang optimal, maka salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:125) bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau self esteem karena

keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia (Ghufron dan Risnawita, 2012:74). Rizki Awba dan Anne Putri (2021) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Self efficacy berpengaruh dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, dimana menurut Baron dan Byrne (2014:65) didefinisikan sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya. Individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Ramadhani, et.al. (2022) bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. Namun Rizki Awba dan Anne Putri (2021) dan Fauzan Ali (2021), hasil temuan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga ditemukan research gap dalam penelitian ini.

Selain *self efficacy*, maka penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Dimana menurut Taufiq (2018) menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan

merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Penguasaan teknologi memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat, sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai yang menggunakannya. Penelitian Irsal Nurariansyah (2019) bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penggunaan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Noe et al., (2014) menyatakan bahwa kemajuan teknologi yang canggih bersamaan dengan pengurangan biaya teknologi telah mengubah banyak aspek Sumber Daya Manusia. Teknologi yang baru menyebabkan perubahan persyaratan keterampilan serta peranan pekerjaan. Melalui teknologi, informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan dan kualitas produk menjadi lebih mudah diakses oleh para karyawan. Teknologi informasi yang di gunakan yaitu teknologi informasi wireless dan teknologi informasi wireline. Wireless merupakan komunikasi data dalam sebuah jaringan komputer yang tidak memanfaatkan kabel sebagai media transmisi. Wireline merupakan sistem terpusat, di mana semua pekerjaan yang berhubungan dengan komputer dilakukan terpusat pada sebuah komputer induk di ruangan sistem komputer. Dua teknologi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Indah et al., (2021) bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Jodi Frency, Widarto Rachbini, dan Fahrudin Salim (2022) hasil temuan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menentukan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, dimana menurut Lunenberg (2013) bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu dan memberikan kepuasan kerja, serta mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Irsal Nurariansyah (2019) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Kemudian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Bala & Venkatesh (2016) bahwa Penggunaan teknologi informasi menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi dengan teknologi tersebut, dan hal ini tentunya akan berdampak berbeda pada karyawan. Beberapa karyawan akan melihatnya sebagai peluang dan lebih cenderung menggunakannya sebagai alat kerja aktif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja Namun, ada juga yang membutuhkan waktu untuk beradaptasi di tempat kerja untuk mencoba memahami dan mengelola perubahan ini. Penelitian Detrie Viany Poetri (2020) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas maka penelitian ini ditentukan pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Maros yang bergerak dalam bidang penyediaan air minum, dengan visi yakni Menjadikan Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros Perusahaan yang Mandiri dan Profesional dalam Pelayanan kepada Masyarakat. Untuk mencapai visi tersebut maka Perumda melakukan sejumlah misi antara lain : Meningkatkan pelayanan secara kualitas, kuantitas serta kualitas, peningkatan kinerja keuangan, peningkatan sumber daya manusia. Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka diperlukan hasil kerja dari masing-masing pegawai, namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja pegawai belum maksimal, artinya pencapaian target tidak sesuai dengan realisasi yang dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan data capaian kinerja pegawai pada Perumda Tirta Bantimurung Kabupaten Maros, terlihat rata-rata mengalami penurunan Triwulan I Tahun 2022, dimana terlihat untuk kinerja staf bagian Trans & Distribusi, staf peralatan dan staf Lab & Kualitas air mengalami penurunan Triwulan I Tahun 2022, begitu pula untuk staf pelayanan langganan, staf penagihan

dan staf umum mengalami penurunan rata-rata kinerja. Menurunnya kinerja pegawai dikarenakan adanya pandemi covid-19. Dalam mengantisipasi penyebaran virus Covid-19, Pemerintah mengintruksikan kepada masyarakat Indonesia untuk mengurangi kegiatan tatap muka dan melakukan jaga jarak (social distancing). Oleh karena itu, dibentuklah kebijakan Work From Home untuk para pekerja dalam melakukan pekerjaannya dirumah dan menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak bertatap muka tetapi dengan menggunakan teknologi informasi seperti zoom, telegram, whatsapp atau media sosial lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros yang berjumlah 128 orang pegawai. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2019:131) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menggunakan sampel maka sampel yang diambil harus betul-betul *representatif* (mewakili) dari populasi yang ada. Mengacu dari pendapat Sugiyono, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi yakni sebanyak 128 orang pegawai. Sedangkan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, yakni penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara : Observasi, dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros, untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan penelitian, Kuesioner yaitu proses pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan bersifat terbuka artinya responden memberikan jawaban berdasarkan pilihan jawaban yang telah disediakan. Penggunaan angket dimaksudkan agar semua jawaban yang diberikan responden lebih mudah untuk dinilai, serta Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros menyangkut mengenai *self efficacy* dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Metode analisis data menggunakan SEM atau *Structural Equation Modelling* dengan alat analisis Smart PLS 3 (Partial Least Square). Menurut *Schumacker and Lomax* (2016), SEM menggambarkan hubungan antara variabel observed dan latent dalam berbagai bentuk model teoritis, yang menghasilkan pengujian kuantitatif hipotesis milik peneliti. Pada dasarnya SEM menjelaskan bagaimana sekumpulan indikator menjelaskan konstruk dan bagaimana setiap konstruk saling berinteraksi. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Metode PLS memiliki keunggulan tersendiri yaitu data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval hingga rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel yang tidak harus besar. Dalam PLS model struktural hubungan antar variabel latent disebut dengan inner model, sedangkan model pengukuran (bersifat refleksif atau formatif) disebut outer model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui gambaran identitas responden yang menjadi sampel penelitian, yang meliputi : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa

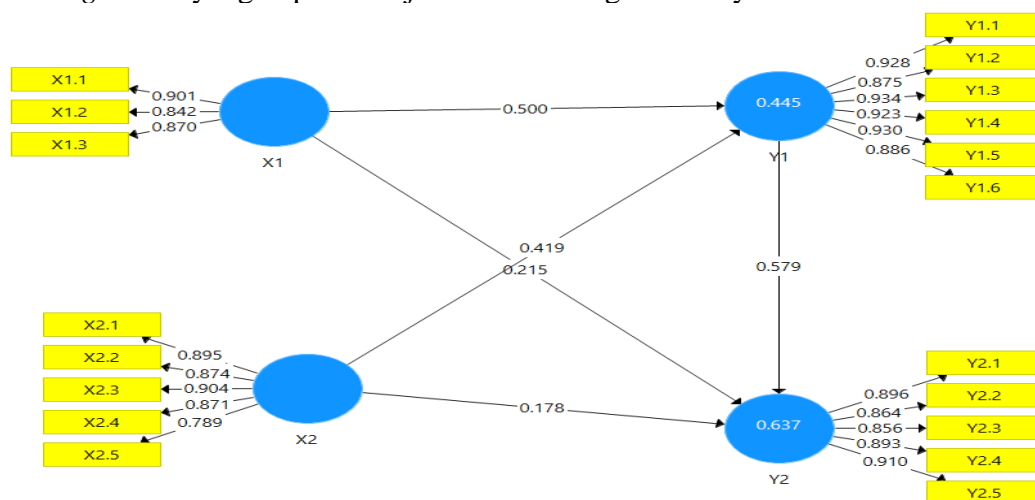
kerja dan status pernikahan. Dimana dari 128 pegawai maka didominasi oleh pegawai pria sebanyak 99 orang (77,3%), kemudian dilihat dari umur, maka mayoritas umur pegawai adalah antara 36-45 tahun sebanyak 41 orang (32%). Dilihat dari pendidikan terakhir, maka pegawai rata-rata lulusan SLTA sebanyak 80 orang (62,5%), dilihat dari masa kerja rata-rata sudah berpengalaman dengan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 42 orang (32,8%), dan rata-rata pegawai berstatus sudah menikah atau berkeluarga sebanyak 113 orang (88,3%).

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas *convergent* terjadi jika skor diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas *convergent* dalam *SmartPls* 3.2.9 dinilai berdasarkan *loading factor*, *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,60-0,70 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted (AVE)* lebih besar 0,50. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dan pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,50-0,60 masih dianggap Cukup (Ghozali, 2021:53).

Kemudian Wiyono (2020:396) yang mengemukakan bahwa nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 sangat baik, namun lebih besar dari 0,60 sudah dianggap cukup. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali dan Wiyono maka pada penelitian ini digunakan nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,70 dapat diterima, alasannya karena dapat memberikan hasil yang lebih *representatif*.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan *smartpls* 3.2.9 maka akan disajikan hasil *algorithm* yang dapat ditunjukkan melalui gambar 1 yaitu :



Gambar 1 *Algorithm* dalam *Smartpls* 3.2.9

Berdasarkan gambar yaitu hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9, terlebih dahulu akan disajikan hasil *outer loading* yang diperoleh dari hasil *algorithm* dalam *SmartPLS* 3.2.9 yaitu:

Tabel 1 Nilai *Outer Loading* dalam *Algorithm SmartPLS* 3.2.9

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
A. <i>Self efficacy</i> (X ₁)	X1.1	0,901	0,70	Valid
	X1.2	0,842	0,70	Valid

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
B. Penguasaan Teknologi Informasi (X ₂)	X1.3	0,870	0,70	Valid
	X2.1	0,895	0,70	Valid
	X2.2	0,874	0,70	Valid
	X2.3	0,904	0,70	Valid
	X2.4	0,871	0,70	Valid
C. Kepuasan Kerja (Y1)	X2.5	0,789	0,70	Valid
	Y1.1	0,928	0,70	Valid
	Y1.2	0,875	0,70	Valid
	Y1.3	0,934	0,70	Valid
	Y1.4	0,923	0,70	Valid
	Y1.5	0,930	0,70	Valid
D. Kinerja Pegawai (Y2)	Y1.6	0,886	0,70	Valid
	Y2.1	0,896	0,70	Valid
	Y2.2	0,864	0,70	Valid
	Y2.3	0,856	0,70	Valid
	Y2.4	0,893	0,70	Valid
	Y2.5	0,910	0,70	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 1 yakni nilai *outer loading* dalam *algorithm SmartPLS 3.2.9* maka dari konstruk penelitian pada masing-masing variabel penelitian yakni untuk *self efficacy* yang diukur dengan 3 indikator penelitian yang memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,842-0,901, karena nilai *loading factor* yang lebih besar 0,70 maka semua indikator penelitian untuk konstruk *self efficacy* dikatakan memenuhi validitas konvergen yang baik. Kemudian untuk konstruk penguasaan teknologi informasi yang diukur 5 indikator penelitian dengan nilai *loading factor* sebesar 0,789-0,904, masing-masing indikator dari penguasaan teknologi informasi semuanya lebih besar 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator memenuhi validitas konvergen yang baik.

Konstruk kepuasan kerja diukur dengan 6 indikator penelitian, masing-masing nilai *loading factor* adalah 0,886-0,934, karena nilai *loading factor* sudah lebih besar 0,70 maka dapat dikatakan bahwa kelima indikator penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik. Begitupula dengan kinerja pegawai yang diukur dengan 5 indikator penelitian masing-masing nilai *loading factor* dari setiap indikator 0,856-0,910. Dengan nilai *loading factor* lebih besar 0,70 maka indikator penelitian sudah memenuhi validitas konvergen yang baik. Dari hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing indikator pada setiap konstruk penelitian, maka semua indikator penelitian sudah memiliki nilai *loading factor* sudah lebih besar 0,70 maka sudah memenuhi validitas konvergen yang baik, sehingga dapat digunakan dalam analisis pengujian jalur dalam penelitian ini.

Kemudian dilakukan validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak ber-korelasi. Uji validitas diskriminan nilai berdasarkan *cross loading* pengukuran. Berdasarkan hasil *algorithm* dalam *SmartPLS 3.2.9* maka akan disajikan nilai *cross loading* dari masing-masing konstruk penelitian pada setiap indikator penelitian yakni *self efficacy*, penguasaan teknologi informasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka akan disajikan nilai *cross loading* pada masing-masing indikator.

Tabel 2 Nilai Cross Loading Dalam Algorithm SmartPLS 3.2.9

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Penguasaan Teknologi	<i>Self efficacy</i>
X1.1	0.432	0.431	0.025	0.901
X1.2	0.487	0.520	0.064	0.842
X1.3	0.430	0.401	0.028	0.870
X2.1	0.417	0.455	0.895	0.034
X2.2	0.374	0.353	0.874	0.042
X2.3	0.411	0.412	0.904	0.062
X2.4	0.371	0.399	0.871	-0.014
X2.5	0.338	0.281	0.789	0.087
Y1.1	0.928	0.732	0.456	0.498
Y1.2	0.875	0.675	0.340	0.482
Y1.3	0.934	0.704	0.423	0.462
Y1.4	0.923	0.674	0.394	0.460
Y1.5	0.930	0.734	0.408	0.510
Y1.6	0.886	0.690	0.398	0.431
Y2.1	0.731	0.896	0.426	0.445
Y2.2	0.621	0.864	0.375	0.414
Y2.3	0.636	0.856	0.421	0.488
Y2.4	0.698	0.893	0.359	0.456
Y2.5	0.706	0.910	0.382	0.509

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 2 yakni nilai *cross loading* dalam *algorithm* pada *SmartPLS 3.2.9* (lampiran 5) dimana setiap nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar dari nilai *loadingnya*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah memiliki *discriminant validity* lain, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Setelah melakukan uji validitas, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menunjukkan akurasi, *konsistensi* dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji Reliabilitas dalam *SmartPLS 3.2.9* dapat menggunakan 2 metode yaitu nilai *Cronbach's alpa* dan *Composite reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas dalam suatu konstruk. Namun *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk, Wiyono (2020:396) yang mengemukakan bahwa *rule of thumb* nilai *composiste reliability* dan *cronbach's alpha* yang baik, apabila ≥ 0.70 .

Tabel 3 Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

No.	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliability Composite	Kesimpulan
1.	<i>Self efficacy</i>	0,842	0,904	Reliabel/andal
2.	Penguasaan teknologi informasi	0,917	0,938	Reliabel/andal
3.	Kepuasan kerja	0,960	0,968	Reliabel/andal
4.	Kinerja pegawai	0,930	0,947	Reliabel/andal

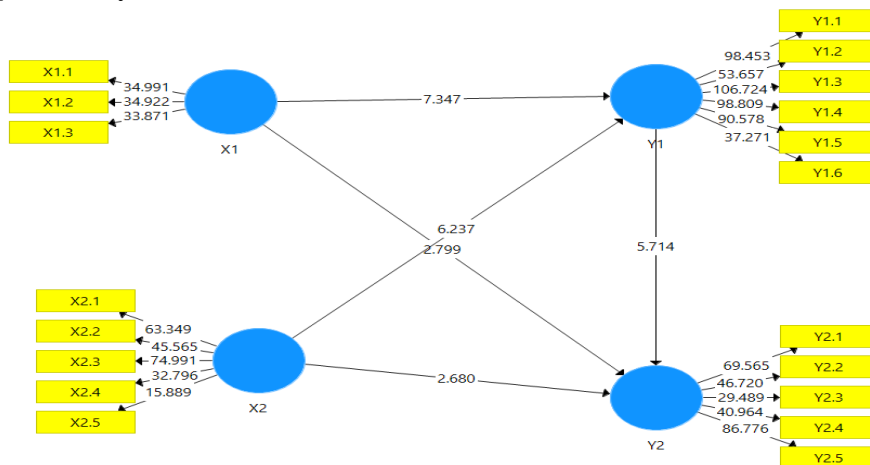
Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 3 yang menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang berada pada kisaran 0,904-0,968 yang lebih besar dari nilai *rule of thumb* lebih besar dari 0,70. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa semua indikator penelitian dari masing-masing konstruk yang menjadi pengamatan pada penelitian ini sudah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan dalam mengukur setiap konstruk yang menjadi pengamatan pada penelitian ini.

Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian (*Inner Model*)

Setelah dilakukan evaluasi pengukuran (*outer model*) maka tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian (*Inner model*), dimana *inner model* yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory* dari penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian (*Inner model*), terlebih dahulu akan disajikan *bootstrapping* dalam *smartpls 3.2.9* yaitu :



Gambar 2 *Bootstrapping* dalam *SmartPLS 3.2.9*

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 yaitu hasil *bootstrapping SmartPLS 3.2.9* maka terlebih dahulu akan disajikan evaluasi penentuan apakah model yang digunakan pada penelitian ini sudah dinyatakan fit. Sehingga akan disajikan analisis apakah model yang digunakan sudah fit, hal ini dapat disajikan melalui tabel 4 yaitu :

Tabel 4 Kelayakan fit model dalam uji jalur dengan *smartpls 3.2.9*

No	Kriteria Model	Hasil model	Nilai kritis	Kesimpulan
1	RMR	0.048	≤ 0.08	Baik
2	d_ULS	0.445	> 0.05	Baik
3	d_G	0.328	> 0.05	Baik
4	NFI	0.892	0.90	Cukup Baik

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan ringkasan fit model yang diolah dengan menggunakan *smartpls 3.2.9* maka akan dilakukan hasil kelayakan model yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian yang terlihat bahwa keempat *goodness of fit* (GOF) maka keseluruhan angka sudah memenuhi kriteria yaitu *SRMR* sebesar $0.048 < 0.08$, $d-ULS = 0.445 > 0.05$, $d-G = 0.328$, *NFI* sebesar 0.892 mendekati. Sehingga dari 4 kriteria yang dipersyaratkan dalam *SmartPLS 3.2.9* sudah dapat dikatakan model sudah fit. Untuk lebih jelasnya ringkasan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disajikan melalui tabel 5 yaitu :

Tabel 5 Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian

No	Nama Uji Jalur	Hipotesis	Pengaruh		Total Pengaruh	Sig	Keputusan
			Langsung	Tidak Langsung			
1	Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja	H ₁	0,500	-	0,500	0,000	Diterima
2	Pengaruh penguasaan teknologi terhadap kepuasan kerja	H ₂	0,419	-	0,419	0,000	Diterima
3	Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai	H ₃	0,215	-	0,215	0,005	Diterima
4	Pengaruh penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai	H ₄	0,178	-	0,178	0,008	Diterima
5	Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	H ₅	0,579	-	0,579	0,000	Diterima
6	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan Kerja	H ₆	0,215	0,289	0,504	0,000	Diterima
7	Pengaruh penguasaan teknologi Terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	H ₇	0,178	0,243	0,421	0,000	Diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil analisis data pada penelitian ini yakni *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros yang menunjukkan bahwa *self efficacy* atau kemampuan pegawai selama ini sudah berada dalam kategori baik atau tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* melalui kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:125) bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau *self esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia (Ghufron dan Risnawita, 2012:74). Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Awba dan Anne Putri (2021) hasil temuan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh temuan penelitian bahwa penguasaan teknologi informasi memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penguasaan pegawai terhadap teknologi informasi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Taufiq (2018:3) bahwa penguasaan teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsal Nurariansyah (2019) bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh temuan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Dimana setiap kenaikan *self efficacy* melalui kemampuan dan kompetensi pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja bagi setiap pegawai. Baron dan Byrne (2014:65) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya. Individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, *et.al.* (2022) bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini memberikan arti bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi informasi yang dimiliki pegawai maka akan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor. Dimana menurut Indah *et al.*, (2021) teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Penguasaan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Noe, *et al.*, (2014:87) menyatakan bahwa kemajuan teknologi yang canggih bersamaan dengan pengurangan biaya teknologi telah mengubah banyak aspek sumber daya manusia. Melalui teknologi, informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan dan kualitas produk menjadi lebih mudah diakses oleh para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Putu (2014) menjelaskan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif pada kinerja. Hasil penelitian tersebut sependapat dengan hasil penelitian Lindawati (2012) menjelaskan bahwa persepsi kemanfaatan mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh hasil temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Teori yang dikemukakan oleh Priansa (2018:291) bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif kepada kinerja karyawan. Hasil tersebut sependapat dengan Anam (2017), Sunanda (2019) dan Arda (2017), jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. Dimana dari hasil *bootstrapping* dalam *SmartPLS 3,2.9* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keyakinan diri, kemampuan dan kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai karena pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja maka akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

Teori yang dikemukakan oleh Lunenberg (2013) bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu dan memberikan kepuasan kerja, serta mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini penelitian dari Kartika et al (2018), bahwa kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan. Menurut Nugraha (2019), *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil uji mediasi dalam penelitian ini yaitu pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros, dimana pada penelitian ini bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penguasaan teknologi informasi yang diterapkan oleh perusahaan maka akan dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, hal ini didasari dari teori yang dikemukakan oleh Bala & Venkatesh (2016) bahwa penguasaan teknologi informasi menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi dengan teknologi tersebut, dan hal ini tentunya akan berdampak pada karyawan. Beberapa karyawan akan melihatnya sebagai peluang dan lebih cenderung menggunakannya sebagai alat kerja aktif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsal Nurariansyah (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka hasil temuan menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja, dimana hasil temuan menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelitian yakni pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, dimana temuan penelitian bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, dimana temuan penelitian bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh hasil temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji mediasi pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SmartPLS maka diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Fauzan., dan Wardoyo, D.T.W. (2021) Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (1), 367-379.
- Anam, Khoirul, and Edy Rahardja. (2017). "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management* 6 (4): 1-1
- Arda, Mutia. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18 (1): 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>.
- Bala, H. & Venkatesh, V., "Technology acceptance model 3 and a research agenda on intervention". *Decision Sciences*, 39 (2), 2008
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Agora,5

- Fauzan Ali (2021) Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Frency, Jodi., Rachbini, Widarto., dan Salim, Fahrudin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT). Jurnal Ekobisman, 6 (3), 221-234.
- Ghufron & Risnawita. (2012). Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Handoko, Hani, T. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Indah, Dwi Purnama., Widyastuti, Tri., dan Salim, Fahrudin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekobisman, 5 (3), 225-241
- Kartika, Jeffrey Agung, Kevin Cahyadi T.K, and Deborah C Widjaja. (2018). “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya.” Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa6 (2): 135–149
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Lindawati dan Irma Salamah, Politeknik Negeri Sriwijaya, (2012), Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan
- Ni Putu Alannita, I. Gusti Ngurah Agung Suaryana, Universitas Udayana, (2014), Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem teknologi informasi Pada Kinerja Individu, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014):33-45.
- Noe, Raymond A. (et. al.). 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha, Naufaldy Pratama. (2019). “Pengaruh Kompetensi Pola Pikir Bakat dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.” Jurnal Ekonomi dan Bisnis 12(13): 1-15.
- Nurriansyah, Irsal. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Poetri, Detrie Viany. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Palembang. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Priansa , D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rizki Awba dan Anne Putri (2021) Pengaruh *Self efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di

- Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh. Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis 2(1) Mei 2021 (28-41) Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi.
- Sara, Rusta Novella., Suhada, Bambang., dan Suharto. (2021). Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Persero Cabang Lampung. Simplex: Journal of Economy Management, 2 (1), 291-305.
- Schumacker, Randall E. dan Lomax, Richard G. (2016). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Third Edition. New York: Routledge.
- Sugiyono, (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, cetakan kedua, Bandung, Penerbit : Alfabeta
- Sunanda, Wahidya Difta. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)." Jurnal Ilmu Manajemen, UNY 17(1): 20–36.
- Taufiq, R. (2018). Pengantar Sistem Informasi. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Wahyuningtyas, Ramadhani., dan Kirana, Kusuma Chandra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). Ekonomis: Journal of Economics and Business, 6(1), 170-173.
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta, Penerbit : Rajagrafindo Persada