

ANALISIS PENERAPAN e-KINERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KREATIF DI JAKARTA INTEGRITAS SEBAGAI MODERASI

Yuliniar¹, Bimo Hadisaputro², Yudi Nur Supriadi³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email: yuliniar@upnvj.avc.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian melalui metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui antara pengaruh dari penerapan e-kinerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja Karyawan yang dilakukan pada Karyawan Industri Kreatif di Jakarta. Responden pada penelitian ini sebanyak 150 Karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus pendekatan slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan metode path analisis dan pengolahan data dilakukan melalui SmartPLS 3.0. Hasil dari pengujian terhadap penelitian ini ialah diperoleh (1) e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *e-Kinerja, Self-Efficacy, Kinerja*

ABSTRACT

This research was conducted using testing through quantitative methods that aimed to determine the effect of the application of e-performance and self-efficacy on employee performance conducted on Creative Industry Employees in Jakarta. Respondents in this study were 150 employees, with sampling using the slovin approach formula with an error rate of 5%. The analysis technique used is the path analysis method and data processing is carried out through SmartPLS 3.0. The results of testing this study are obtained (1) e-performance has a positive and significant effect on performance, (2) *Self-efficacy* has a positive and significant effect on performance.

Keywords: *e-Performance, Self-Efficacy, Performance*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia peran penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menata kemampuan dan kebutuhan akan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki. (Siregar et al., 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu kegiatan terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Supriadi, 2022, hlm. 8). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perangkat manajemen yang memberikan efektivitas terkait penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi ke dalam setiap aktivitas yang telah direncanakan agar potensi sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan secara efektif guna mencapai tujuan dari organisasi. (Ichsan et al., 2021).

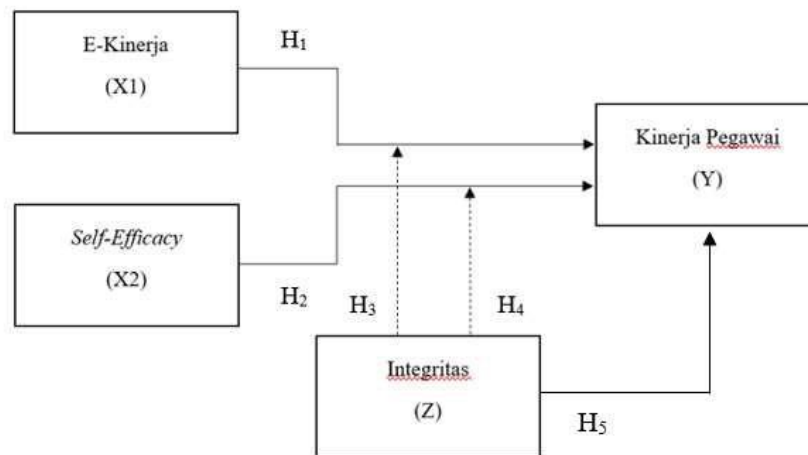
e-Kinerja merupakan sistem informasi berbasis web untuk menganalisis terkait pengukuran kinerja yang berkaitan dengan pemberian insentif Kerja serta penyesuaian Kompetensi Jabatan (Nurhayati, 2019). e-Kinerja dibuat perusahaan sebagai instrumen penilaian kinerja. e-Kinerja merupakan implementasi dari fungsi manajemen yaitu pengawasan yang digabungkan dengan kemajuan teknologi informasi, hal tersebut bertujuan agar menciptakan efisiensi dalam penilaian kinerja dari Aparatur Sipil Negara. Dengan e-Kinerja membuat fungsi pengawasan menjadi lebih efektif karena data dengan cepat diakses dengan output yang akurat sesuai dengan kondisi dari kinerja para Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut dapat berkaitan dengan efektivitas pemberian tunjangan kinerja dan prestasi untuk Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang dinilai baik. Pemberlakuan E-Kinerja dapat menjawab dari persoalan terkait kualitas Pelayanan Publik yang dinilai rendah.

Kinerja dapat dinilai dengan melihat beberapa faktor, salah satu faktornya ialah *Self-Efficacy* atau efikasi diri. *Self-Efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang terhadap penyelesaian atas pekerjaannya (Erawati & Wahyono, 2019). *Self-Efficacy* dibentuk berdasarkan pengetahuan tentang diri serta ilmu yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari. Sebuah organisasi dengan tingkat *Self-Efficacy* yang dimiliki anggotanya tinggi maka dapat meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Hadi, 2020). Mengingat berdasarkan data survey terkait kualitas pelayanan publik yang masih

rendah maka *Self-Efficacy* sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas dari pelayanan publik. Melalui *Self-Efficacy* pelayanan publik dapat diberikan secara maksimal kepada masyarakat. *Self-Efficacy* dapat menimbulkan rasa semangat untuk mengerjakan pekerjaan karena Karyawan meyakinkan dirinya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara maksimal. Secara tidak langsung keyakinan dalam diri masing-masing Karyawan akan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. *Self-Efficacy* dapat berkembang secara bertahap seiring peningkatan pengalaman serta kemampuan Karyawan dalam suatu pekerjaan (Arifin et al., 2021).

e-Kinerja yang diterapkan secara maksimal dapat memberikan pengaruh positif, misal dalam hal ini terkait transparansi data kinerja memiliki pengaruh pada kinerja Karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan Zaluchu (2021) memberikan hasil bahwa E-Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dalam peningkatan kinerja diperlukan keyakinan yang kuat akan kemampuan diri, hal ini didukung melalui penelitian yang dilakukan (Ary & Sriathi, 2019) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Waliulu et al., (2021) yang menyimpulkan bahwa E-Kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Saleh (2018) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut (Tasi & Syamir, 2020) Integritas merupakan keselarasan antara pikiran, perkataan, serta tindakan dengan menjunjung tinggi kode etik serta prinsip moral.. Berdasarkan latar belakang dan Research Gap yang telah dijabarkan diatas serta hasil data pra survei dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait variabel yang diambil yaitu Penerapan E-Kinerja, *Self-Efficacy*, dan Kinerja karyawan.

Model Penelitian dan Hipotesis penelitian yang dikembangkan dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

H1 : Penerapan E-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H2 : Self-Efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Penerapan E-Kinerja yang dimoderasi oleh Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Self-Efficacy yang dimoderasi oleh Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan variabel yang digunakan yaitu Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependen, variabel penerapan E-Kinerja dan Self-Efficacy sebagai variabel independent, serta Integritas variabel Moderasi. Metode pengukuran menggunakan skala likert 1 -5 untuk setiap variabel. Populasi penelitian ini karyawan yang bekerja pada Perusahaan industry kreatif di Jakarta sebanyak 150 orang dengan metode pengambilan sample dengan Simple Random Sampling dengan pendekatan Slovin tingkat skala error 5% dengan hasil 115 sampel. Sumber penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai data

primer serta studi kepustakaan sebagai data sekunder. Analisis data dilakukan dengan bantuan software Smart-PLS 3.0 dengan pengujian outer model terdiri dari Uji Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Uji Reliabilitas. Sedangkan, pengujian inner model menggunakan Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji Goodness Of Fit, serta pengujian hipotesis melalui Uji Signifikan Parsial (Uji-t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen merupakan validasi yang berkaitan pada prinsip bahwa pengukur dalam hal ini manifest variabel dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Setiawan, 2020, hlm. 17). Uji Validitas Konvergen yang dilakukan dengan mengetahui nilai loading factor dengan rentang 0-1 pengukuran baik apabila besaran nilai mendekati 1 yang diperkuat dengan nilai AVE dengan range nilai 0 – 1 (Ghozali, 2021, hlm. 76).

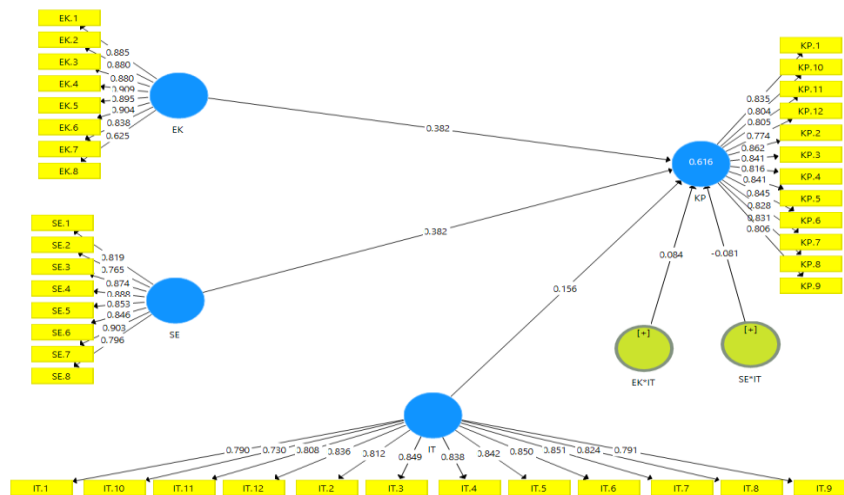
Tabel 1. Hasil Nilai AVE

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja Pegawai (Y)	0.6796
2	E-Kinerja (X1)	0.7337
3	Self-Efficacy (X2)	0.7125
4	Integritas*E-Kinerja	1.000
5	Integritas*Self-Efficacy	1.000
6	Integritas (Z)	0.6712

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai pada setiap loading factor melebihi 0,5 dari setiap butir indikator pernyataannya. dan juga besaran pada nilai AVE > 0,5, oleh karena itu, dapat dikatakan valid. Berdasarkan nilai R-Square Adjusted yang didapat, hasil menunjukkan bahwa kemampuan variabel E-Kinerja, Self-Efficacy, Integritas*E-Kinerja (interaksi antara E-Kinerja dengan Integritas), Integritas*Self-Efficacy (Interaksi antara Self-Efficacy dengan Integritas) dan Integritas dalam menjelaskan kinerja pegawai ialah sebesar 0,5983 atau 59,8% hal tersebut tergolong pada substansial (kuat).

Tabel 2. Hasil Uji T-Statistik

	Original Sampel (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P Values
E-Kinerja → Kinerja Pegawai	0.3825	2.4296	0.020
Self-Efficacy → Kinerja Pegawai	0.3823	2.2393	0.025
Integritas* E-Kinerja → Kinerja Pegawai	0.0841	0.9481	0.343
Integritas* Self-Efficacy → Kinerja Pegawai	-0.0812	1.1025	0.270
Integritas → Kinerja Pegawai	0.1563	2.1605	0.031



Gambar 2. Hasil Diagram Jalur

Sumber : diolah 2023

Hasil dari uji hipotesis pada variabel e-kinerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai yang dapat dilihat pada perolehan nilai sebesar 0,382 atau dengan persentase sebesar 38,2%. Berdasarkan hasil pengolahan data dari uji t-statistik dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa variabel e-kinerja terhadap kinerja pegawai memiliki perolehan Thitung 2.4296 > Ttabel 1,981 yang dapat dikatakan bahwa variabel e-kinerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi dengan melihat nilai dari P Values sebesar 0.0204 < 0,05 atau dapat dikatakan signifikan. Hasil tersebut menyimpulkan

bahwa H1 diterima. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyuni (2020) bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji hipotesis pada variabel self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai yang dapat dilihat pada perolehan nilai sebesar 0,0382 atau dengan persentase sebesar 38,2%. Berdasarkan hasil pengolahan data dari uji t-statistik dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa variabel self-efficacy terhadap kinerja pegawai memiliki perolehan Thitung 2.2393 > Ttabel 1,981 yang dapat dikatakan bahwa variabel self-efficacy berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi dengan melihat nilai dari P Values sebesar $0.0256 < 0,05$ atau dapat dikatakan signifikan. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa H2 diterima. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widyawati & Karwini (2018) yang mengemukakan bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil dari uji hipotesis pada variabel E-Kinerja terhadap kinerja pegawai dengan Integritas sebagai variabel moderasi memiliki yang dapat dilihat pada perolehan nilai sebesar 0,084. Berdasarkan hasil pengolahan data dari uji t-statistik dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa variabel E- Kinerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi integritas diperoleh Thitung $0.9481 < Ttabel 1,981$ yang berarti integritas tidak mampu memoderasi pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (P Values) $0.3435 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Hasil dari uji hipotesis pada variabel self-efficacy terhadap kinerja pegawai dengan Integritas sebagai variabel moderasi yang dapat dilihat pada perolehan nilai pada original sampel sebesar -0.081. Berdasarkan hasil pengolahan data dari uji t- statistik dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa variabel self-efficacy terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi integritas diperoleh Thitung $1.1025 < Ttabel 1,981$ yang berarti integritas tidak mampu memoderasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi (P Values) $0.2708 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak

Hasil dari uji hipotesis pada variabel integritas memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai yang dapat dilihat pada perolehan nilai sebesar 0,156 atau dengan persentase sebesar 15,6%. Berdasarkan hasil pengolahan data dari uji t-statistik dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa variabel integritas terhadap kinerja pegawai memiliki perolehan $T_{hitung} 2.1605 > T_{tabel} 1,981$ yang dapat dikatakan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi dengan melihat nilai dari P Values sebesar $0.0312 < 0,05$ atau dapat dikatakan signifikan. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa H_5 diterima. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sarinah, 2020) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan penerapan E-Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Self-Efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penerapan e-kinerja yang dimoderasi integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, self-efficacy yang dimoderasi integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil simpulan diatas,peneliti memberikan saran Saran pada aspek teoritis, diharapkan kepada pembaca serta almamater, terkhusus pada mahasiswa dan mahasiswi manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan melakukan penelitian terkait kinerja pegawai dengan memperluas variabel bebas dengan memperhatikan faktor lain seperti e-coaching, emotional intelligence, profesionalisme dan faktor lainnya. Dan juga saran pada aspek praktis bagi instansi yaitu Instansi perlu melakukan kontrol terkait pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan secara tepat waktu agar hasil kinerja yang dilakukan maksimal, serta pemberian teguran tegas seperti pemotongan tunjangan kepada pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu. Instansi perlu memaksimalkan terkait perencanaan, pelaksanaan, pemantauan serta pembinaan kerja untuk melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi e-kinerja,

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2019). INTEGRITAS Menyemai Kejujuran, Kesuksesan & Kebahagiaan (S. Ahmad & D. Muzzakir (eds.); 1st ed.). The Phinisi Press Yogyakarta.
- Afandi, P. (2016). Concept \& Indicator Human Resources Management for Management Research. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=IXItDwAAQBAJ>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page. <https://books.google.co.id/books?id=g7zEDwAAQBAJ>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. agung ayu. (2019). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. E – Jurnal Riset Manajemen, 8(1), 6990–7013.
- bafadal, ibrahim, Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2020). Debat Moral Sebagai Upaya Meningkatkan Integritas Kepala Sekolah. Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 3(3), 272–282. <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p272>
- Beck, M. (2021). The Way of Integrity.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Zahir Publishing.
- Christensen Hughes, J. (2022). Academic Integrity Across Time and Place: Higher Education's Questionable Moral Calling. https://doi.org/10.1007/978-3-030-83255-1_2
- Devi, N. K., Tewal, B., Uhing, Y., Tim, P. K., Dan, K., Terhadap, I., Karyawan, K., Pt, D. I., Persero, P., Wilayah, K., Devi, N. K., Tewal, B., Uhing, Y., Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Manado Effect Of Teamwork , Creativity And Integrity On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Office Region V Manado oleh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 202. 10(2), 632–640.
- Dewi, K. (2019). Peran Mediasi Self Efficacy Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i1.60>
- Dr. H. Masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. Economic Education Analysis Journal., 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Gallagher, T. L., & Ciampa, K. (2020). Teaching Literacy in the Twenty-First Century Classroom. In Teaching Literacy in the Twenty-First Century Classroom. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-47821-6>
- Ghozali. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris. Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi, M. F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. 80. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4923>
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS.
- Hayati, N. (2017). Pelayanan publik Indonesia rendah. <https://www.aa.com.tr/id/budaya/ombudsman-pelayanan-publik-indonesia-rendah/1009689>
- Ilham, S. S. M. S. (2021). E-Governance. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=6AstEAAAQBAJ>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Jauharotunisa, R. (2019). Teori Self Efficacy. Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical, 44(8), 1689–1699.
- Joseph F.Hair, J. (2017). A Primer On Partial Least Square Structural Equation. Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). Dampak efikasi diri terhadap proses dan hasil belajar matematika. Journal on Teacher Education, 1(2), 26–32. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jote/article/view/514>
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Oktariani. (2018). Peranan Self Efficacy Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Psikologi Kognisi, 3(1), 45–59. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/KOGNISI/article/view/492>
- Pratama, R. Y. (2018). Fungsi-Fungsi Manajemen " P-O-A-C ".
- Retnowati Eli, & Ella, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. 23–34.
- Rondeau, K. V. (2018). e-Performance and reward management. E-HRM, July 2018, 196–213. <https://doi.org/10.4324/9781315172729-12>
- Saleh, M. (2018). Self-Efficacy Terhadap Kinerja.
- Sarinah, L. (2020). PENGARUH PROFESIONALISME, EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN), DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DKI JAKARTA. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 1–12. <http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.2012.34066>
- Setiawan, S. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. In Tutorial (pp. 1–95). PPNi Qatar. Sihombing, Y. A., & Triyanto, D. N. (2019). The Effect Of Independence, Objectivity, Knowledge, Work Experinece, Integrity, On Audit Quality (Study On West Java Provincial Inspectorate In 2018). Jurnal Akuntansi,

- 9(2), 141–160. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.2.141-160>
- Supriadi, Y. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Praktek, dan soal latihan.
- Tasi, R., & Syamir. (2020). The Influence Of Integrity And Work. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(1), 774–779.
- Tri, A. (2020). Potret Buram Pelayanan Publik di Indonesia. <https://yoursay.suara.com/news/2020/03/21/095345/potret-buram-pelayanan-publik-di-indonesia>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Waliulu, M., Lukman, S., & Kusworo. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia; Vol 12 No 4 (2020): Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia; 817-826 ; 2807-1247 ; 0853-7984 ; 10.54783/Jv.V12i4. https://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/342*
- Wetik, S. W., Baharuddin, & Tamsah, H. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME : Journal of Management*, 1(3), 137–151.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>
- Zaluchu, S. E. (2021). Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. 3(March), 6.
- Wardayani, W., & Wahyuni, D. S. (2019). *Analisis Return on Asset, Current Ratio dan Debt Ratio dalam Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) cabang Belawan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 4(1).