

**PENGARUH RELIGIUSITAS, PENGAWASAN KERJA DAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY, WORK SUPERVISION AND MANAGEMENT INFORMATION
SYSTEMS ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS IN
NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Romadhon Sumiran¹
Bernhard Tewel²
Christoffel Mintardjo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1ramahdan3011@gmail.com](mailto:ramahdan3011@gmail.com)

[2bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

[3christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas, Pengawasan Kerja dan Sistem Informasi Manajemen terhadap *Job Performance* pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden yang diambil dari seluruh populasi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, Pengawasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, dan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

Kata Kunci: *Religiusitas, Pengawasan Kerja, sistem Informasi manajemen dan Job Performance*

Abstract: This study aims to determine the influence of Religiosity, Work Supervision and Management Information Systems on *Job Performance* at the department of public works in north sulawesi province. The sample in this study amounted to 52 respondents taken from the entire population at the department of public works in north sulawesi province using saturated sampling techniques. Data collection was carried out in this study using questionnaires, which were processed using the SmartPLS 4.0 application. The results of this study found that Religiosity has a positive and significant effect on *Job Performance*, Work Supervision has a positive and significant effect on *Job Performance*, and Management Information Systems have a positive and significant effect on *Job Performance*.

Keywords: *Religiosity, Work Supervision, Management Information System and Job Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di zaman yang semakin berkembang suatu organisasi berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu memberikan hasil yang terbaik, seiring dengan tuntutan zaman di mana organisasi yang baik memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting bagi masa depan suatu organisasi itu, agar bisa mencapai tujuan secara tepat sasaran dalam proses pencapaian tujuannya dengan diikuti adanya sumber daya manusia yang berdaya saing. Maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada kualitas dari sumber daya manusia, karena hal itu merupakan sumber pemberi gagasan serta penggerak utama dalam keberhasilan pada suatu organisasi, maka sumber daya manusia menjadi salah satu kunci utama dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Dalam melihat kinerja yang baik pada pegawai suatu instansi yang bertugas menjamin pembangunan dan pengembangan wilayah berkelanjutan, harus diiringi hasil kerja yang nyata. Sebagai pegawai sipil yang baik setiap pekerjaan atau rencana rancangan perubahan pembangunan infrastruktur pada wilayah yang dilaksanakan untuk dibangun, pegawai harus mempunyai sikap dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diamanahkan. Salah satu sikap tanggung jawab serta kesadaran diri dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik adalah pegawai yang mempunyai sikap religiusitas.

Religiusitas adalah ekspresi spiritual seseorang dalam kaitannya dengan nilai-nilai, pedoman, dan adat istiadat mereka. Religiusitas yang melekat pada diri seseorang telah mengintegrasikan aspek-aspek tertentu dari agama ke dalam hati, kesadaran pribadi, dan sikap mereka (Jumal, 2020 :14). Berkaitan dengan religiusitas bahwa pandangan keagamaan menunjukkan derajat internalisasi suatu agama tertentu yang ditanamkan pada diri seseorang untuk dimaknai dan diresapi.

Dalam setiap aspek pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai, yang disertai pengawasan akan berdampak besar atas capaian kerja yang dihasilkan. Sistematis pelaksanaan pekerjaan yang diimbangi dengan pengawasan, menjadikan pelaksanaan pekerjaan itu berjalan secara terstruktur sesuai dengan prosedur standar operasional dari instansi. Ini dapat memungkinkan bahwa, capaian yang ingin dituju dapat terwujud dengan terarah sesuai dengan kebijakan yang ada.

Salah satu aspek dalam menunjang kinerja para pegawai yaitu mereka harus merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pengawasan kerja sebagai bentuk upaya dalam menjalankan aspek pekerjaan agar terarah sesuai dengan standar operasional yang ada. Pengawasan ini bertujuan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga terwujudnya hasil kinerja yang sesuai dengan rencana dan meminimalisir kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan, untuk dapat dicegah sedari awal. Selanjutnya juga dikemukakan oleh Nurchotimah (2021) pengawasan yang baik adalah pengawasan yang melekat artinya pengawasan yang berada pada jabatan itu sendiri, dengan penuh kesadaran bahwa seorang karyawan bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian tujuan bersama. Apabila sewaktu-waktu pegawai melakukan kesalahan atau keluar dari ranah jalur standar operasi pekerjaan yang dilakukan, maka pimpinan dapat mengarahkan ke arah yang semestinya, untuk meminimalisir risiko kegagalan atau tidak tercapainya suatu tujuan. Dengan begitu, terciptalah kinerja pekerjaan yang baik sehingga dapat terselesaikan dengan optimal dan tepat pada waktunya.

Berdasarkan tabel dapat menjelaskan bahwa, di beberapa titik lokasi pekerjaan yang dilakukan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara, dalam pelaksanaan tugasnya, terlihat masih belum baik dibuktikan dengan target penyelesaian dan realisasi pelaksanaan proyek yang belum semuanya bisa terwujud sesuai harapan, karena masih ada beberapa proyek yang mengalami permasalahan. Tahapan proses pengerjaan suatu proyek pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara masih terindikasi belum berjalan Secara efektif, seperti pada table dalam pelaksanaan proyeknya, masih ada keterlambatan dalam pengerjaan. Ada juga pekerjaan yang mengalami kegagalan atau terhentinya proyek tersebut, sehingga dapat diketahui bahwa pada kinerja pegawainya masih belum baik dari segi pelaksanaan pekerjaan. Hal itu tidak sejalan dengan standar operasional instansi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, ini memperlihatkan bahwa masih kurangnya pengawasan dari pihak instansi, yang juga dapat merugikan pihak instansi itu sendiri.

Tujuan dari sistem informasi manajemen adalah untuk menyediakan data pada pihak manajemen kapanpun dibutuhkan, baik data internal maupun eksternal, sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem informasi manajemen adalah jaringan prosedur pemrosesan data yang dikembangkan dalam organisasi yang disatukan bila dianggap perlu. Hakikatnya, peran sistem informasi manajemen dibutuhkan oleh instansi karena dapat menyimpan segala bentuk informasi yang telah didapatkan dan bisa dicari kembali ketika sewaktu-waktu dibutuhkan (Tyoso, 2016).

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara diberi mandat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 55 tahun 2016, Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan mendukung tugas-tugas khusus Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas peneliti ingin lebih lanjut untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Religiusitas, Pengawasan Kerja dan Sistem Informasi Manajemen terhadap *Job Performance* Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap *Job Performance* pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Kerja terhadap *Job Performance* pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi manajemen terhadap *Job Performance* Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses merekrut, memilih, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan baik individu maupun organisasi/instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam suatu organisasi dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian rencana strategis organisasi (Kusumaryoko, 2021).

Job Performance

Job Performance/Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh orang-orang selama waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam kaitannya dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi : Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian (Bahri, 2019).

Religiusitas

Religiusitas adalah sebutan untuk hukum perundang-undangan. Oleh karena itu, kata ini mengandung arti menguasai, tunduk, dan patuh dalam bahasa Arab (*Al -din*) di sisi lain, mengacu pada pertemuan atau pembacaan. *Religare* kemudian mengacu pada bergabung, yang dimaksud dengan “religiusitas” adalah perwujudan unsur-unsur keagamaan yang telah terinternalisasi dalam hati seseorang. Ini mengacu pada seberapa baik seseorang dalam suatu agama, seberapa kuat seseorang memercayainya, dan seberapa patuh seseorang menjalankan ritual dan aktivitas sosialnya yang meliputi : Keyakinan, Praktik Agama, Pengalaman, Pengetahuan Agama dan Konsekuensi (Abdul, 2016:121).

Pengawasan Kerja

Pengawasan Kerja adalah suatu kegiatan yang berusaha agar pelaksanaan suatu kegiatan pekerjaan atau operasi dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perencanaan sebelumnya. Secara umum, pengawasan adalah strategi yang digunakan oleh bisnis untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Secara lebih khusus dapat membantu pencapaian tujuan dan misi organisasi yang meliputi : Pemantauan, Pemeriksaan, Bimbingan dan Pengarahan, Tindakan disiplin, dan Tindakan koreksi (Samura, 2017).

Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen (SIM) adalah sekelompok sub-sistem informasi yang komprehensif, terkoordinasi, dan terintegrasi yang secara logis dapat mengubah data menjadi informasi dalam berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas sambil mempertahankan standar kualitas yang harus disampaikan, dengan kata lain SIM adalah sistem komputer yang memberikan informasi kepada banyak pengguna dengan kebutuhan yang sama yang meliputi : Akurat, Tepat waktu, Relevan dan Sempurna (lengkap) (Sholeh dan Wahyudin, 2021).

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Marlianda (2019), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Aceh Syariah Bireuen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan dan memelihara tingkat religiusitas, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kata kunci: *Work family conflict*, religiusitas, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Sejalan dengan Penelitian Setiawati & Parmin (2019), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Kata kunci: Religiusitas, Profesionalisme, Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja.

Penelitian dari Harianto (2020), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa

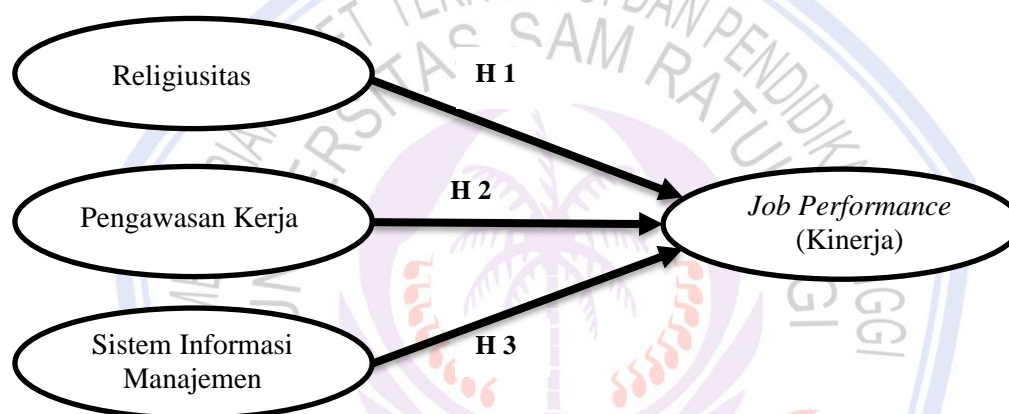
pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. Kata kunci: Pengawasan Kerja; Disipin Kerja; Kinerja Karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Lukas, Tewel & Walangitan (2017) yang menganalisis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara. Kata kunci: pengawasan, kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan.

Penelitian dari Ichsan (2020), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. Kata kunci: Pengawasan Kerja; Disipin Kerja; Kinerja Karyawan.

Sejalan dengan penelitian dari Hsb & Khair (2021), yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara. Kata kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen, Keterampilan Kerja, Kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: *Kajian Teori, 2023*

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* (Kinerja).

H₂: Diduga Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* (Kinerja).

H₃: Diduga Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* (Kinerja).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:112) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan atau pengaruh pada dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi merupakan keseluruhan wilayah yang memiliki objek dan subjek yang memiliki perbedaan karakteristik yang akan diputuskan oleh peneliti untuk diamati dan diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya berkaitan dengan manusia, namun juga terdapat objek dan benda – benda lainnya. Populasi dalam penelitian ini diambil dari status kepegawaian kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 52 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yang termasuk dalam *non probability* *sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 52 pegawai di seluruh divisi, namun tidak termasuk kepala dinas dan sekretaris yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah fakta yang dikumpulkan oleh orang-orang yang terhubung secara langsung. Menurut Siyoto & Sodik (2015) data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber pertama dan diolah untuk menemukan solusi dari masalah yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian pertama berisi informasi data diri responden dan yang kedua berisi informasi mengenai variabel penelitian yaitu Religiuitas, Pengawasan Kerja, Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja/ *Job Performance*.

Model Pengukuran/Outer Model dan Model Struktural/Inner Model

Menurut Musyaffi & Respati (2022) outer model merupakan model pengukuran yang mempunyai hubungan antara indikator dengan konstruk dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen. Berikut merupakan tahapan dari model pengukuran atau outer model yaitu: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Menurut Yamin (2021) model struktural atau Inner Model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Adapun langkah untuk mengevaluasi model struktural dengan cara melihat Uji *Path Coefficient*, Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*) dan Uji Hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesisnya menurut Musyaffi & Respati (2022) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan software Smart PLS. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti.

Teknik Analisis

Alat analisis untuk mengeloa data adalah dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, data yang perlu dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan *partial least square* (PLS) sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian. PLS merupakan teknik analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan skala data apapun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Gambaran Umum objek Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sulawesi Utara mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berdasarkan azas otonomi yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Gubernur Sulawesi Utara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	25	48.08%
2.	Perempuan	27	51.92%
	Jumlah	52	100%

Sumber: Hasil Data, 2023

Table 1 menunjukkan banyaknya jumlah pegawai laki-laki sebanyak 25 orang dan perempuan sebanyak 27 orang pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel. 2 Berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 tahun	1	1.92%
2	26-35 tahun	20	38.46%
3	36-45 tahun	21	40.38%
4	> 46 tahun	10	19.23%
	Jumlah	52	100%

Sumber : Hasil Data, 2023

Tabel 2. Menunjukkan bahwa pegawai yang berusia di bawah 25 tahun hanya 1 Orang kemudian 26-35 tahun sebanyak 20 Orang, 36-45 tahun sebanyak 21 Orang, dan Responden diatas 46 tahun sebanyak 10 Orang.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergen Validity

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai dari outer loading atau outer faktor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loading dari masing-masing indikator yaitu $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 3. Tabel Output Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Religiusitas (REL)	(Saya meyakini bahwa keberadaan Tuhan itu ada)	0,899
	(Saya selalu mengawasi segala aktivitas saya dengan berdoa kepada Tuhan untuk memohon bimbingannya)	0,912
	(Saya percaya bahwa dengan berdoa kepada Tuhan maka segala tujuan dan harapan dapat tercapai)	0,937
Pengawasan Kerja (PEN)	(Pimpinan sering melakukan pemantauan secara langsung kepada pegawai)	0,945
	(Pimpinan akan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan)	0,927
	(Ketika pegawai melakukan kesalahan maka pimpinan akan mengoreksi dan memperbaiki kesalahan tersebut)	0,854
Sistem Informasi Manajemen (SIM)	(Sistem informasi dapat membantu dalam memberikan suatu bentuk informasi secara lengkap)	0,930
	(Dengan adanya sistem informasi dapat membantu saya dalam memecahkan masalah serta dapat memberikan solusi)	0,954
Job Performance (Kinerja) (KIN)	(Saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan)	0,794
	(saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya untuk memperoleh hasil pekerjaan yang memuaskan)	0,830
	(saya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal)	0,888
	(bidang pekerjaan saya dengan baik tanpa perlu adanya pengawasan)	0,850
	(Saya dapat menyelesaikan bidang pekerjaan saya dengan baik tanpa harus menunggu batas waktu yang telah ditetapkan)	0,788
	(Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin)	0,837

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan table 3 dapat dilihat bahwasannya hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator sudah memenuhi syarat, item yang mewakili indikator telah memiliki nilai outer loading $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid.

Cronbach's Alpha

Nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel sudah $> 0,7$ maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

Table 4. Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Religiusitas (X1)	0,904	$> 0,7$
Pengawasan kerja (X2)	0,905	$> 0,7$
Sistem Informasi Manajemen (X3)	0,875	$> 0,7$
<i>Job Performance/Kinerja</i> (Y)	0,911	$> 0,7$

Sumber: *SmartPLS 4.0, 2023*

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwasannya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Religiusitas sebesar 0,904, Pengawasan Kerja sebesar 0,905, Sistem Informasi Manajemen sebesar 0,875, dan *Job performance/Kinerja* sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas dikriminan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) yang dilakukan dengan *R-square* (R2) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Semakin tinggi (R2) semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai *R-square* 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model moderat, dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

Tabel 5. Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>
<i>Job Performance/Kinerja</i> (Y)	0,716	0,698

Sumber: *SmartPLS 4.0, 2023*

Berdasarkan kriteria model pada tabel 5, nilai *R-square* (R2) pada tabel mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (*inner model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori "moderat". Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,716 atau 71,6% dengan sisanya sebesar 28,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dengan ttabel digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *Software Smart PLS*. Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data peneliti. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil yang didapatkan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistik serta *P-Values*. Hipotesis penelitian ini dinyatakan signifikan jika nilai *P-Values* $< 0,05$ dan nilai t-statistik $> t$ -tabel yaitu $> 2,012$. Berikut ini adalah hasil dari uji hipotesis yang diperoleh melalui *inner model* :

Tabel 6. Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Religiusitas>>> Kinerja	0,592	0,557	0,155	3,812	0,000
Pengawasan Kerja>>> Kinerja	0,205	0,197	0,099	2,077	0,019
Sistem Informasi Manajemen >>> Kinerja	0,222	0,255	0,132	2,091	0,046

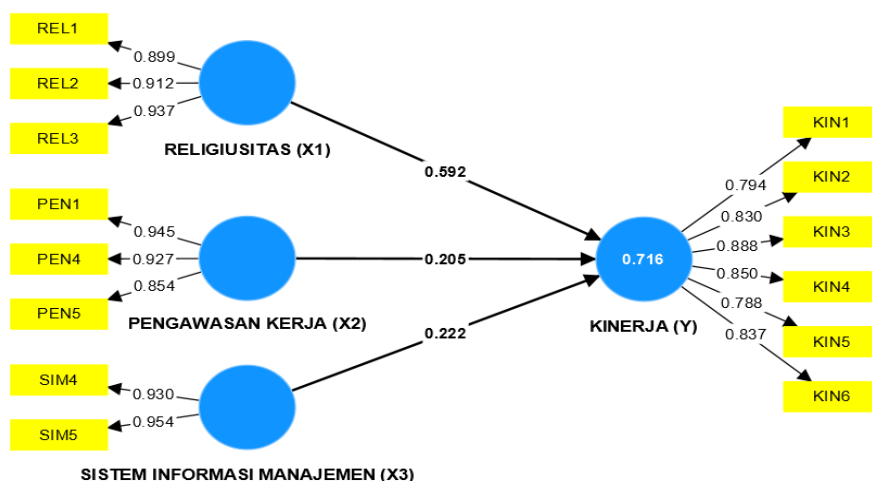
Sumber: *SmartPLS 4.0, 2023*

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif Religiusitas terhadap Kinerja berdasarkan nilai original sampel sebesar 0,592. Selanjutnya terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 3,812 lebih besar nilai t-tabel sebesar 0,212 dan nilai P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara, jadi hipotesis 1 yang menyatakan diduga Religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Performance* (kinerja) terbukti atau diterima
2. Ada pengaruh positif Pengawasan Kerja terhadap Kinerja berdasarkan nilai original sampel sebesar 0,205. Selanjutnya terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 2,077 lebih besar nilai t-tabel sebesar 0,212 dan nilai P-value

sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara, jadi hipotesis 2 yang menyatakan diduga Pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Performance* (kinerja) terbukti atau diterima

3. Ada pengaruh positif Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja berdasarkan nilai original sampel sebesar 0,222. Selanjutnya terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 2,091 lebih besar nilai t-tabel sebesar 0,212 dan nilai P-value sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara, jadi hipotesis 3 yang menyatakan diduga Sistem Informasi Manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Performance* (kinerja) terbukti atau diterima



Gambar 2. Hasil Model Partial Least Square

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Pembahasan

Pengaruh Religiusitas terhadap *Job Performance* Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan program Smart PLS 4, pada pengujian hipotesis 1 (H1) yang diajukan yaitu diduga Religiusitas berpengaruh terhadap *Job Performance* / Kinerja yang telah terbukti positif. Artinya bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunanda (2020) yang menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng spesial sambal. Demikian pula dengan penelitian Selya (2020) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo. Penelitian dari Sunanda (2020) dan Selya (2020) membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat religiusitas akan mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan nilai angket tertinggi pada religiusitas diketahui bahwa pengalaman dan praktik agama yang dilakukan oleh pegawai dengan selalu membiasakan diri untuk mengawali aktivitas pekerjaannya dengan berdoa kepada Tuhan, akan menjadikan dirinya selalu melakukan hal-hal terbaik pada pekerjaannya.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap *Job Performance* Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan program Smart PLS 4, pada pengujian hipotesis 2 (H2) yang diajukan yaitu diduga Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* / Kinerja yang telah terbukti positif. Artinya bahwa variable Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani (2019) bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT perkebunan Nusantara V (Persero) kebun tanah putih Provinsi Riau. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) bahwa pengawasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengawasan yang baik maka akan sangat

mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penelitian dari Andriani (2019) dan Siregar (2020) juga membuktikan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara sedang bekerja yang disertai dengan pengawasan yang dilakukan, akan meminimalisir kesalahan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan lebih terorganisir dengan begitu kinerja dari pegawai juga akan meningkat. Berdasarkan nilai angket tertinggi pada pemantauan yaitu "Pimpinan sering melakukan pemantauan secara langsung kepada pegawai" maka dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang besar terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai bila diawasi secara langsung, pegawai akan merasa terbantu apabila atasan mengawasi pekerjaan mereka, ketika pada situasi tertentu jika ada pekerjaan yang mereka tidak mengerti maka bisa langsung bertanya atas ketidakpahaman tersebut.

Pengaruh Sistem Informasi manajemen terhadap Job Performance Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan program Smart PLS 4, pada pengujian hipotesis 3 (H3) yang diajukan yaitu diduga Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* / kinerja yang telah terbukti positif. Artinya bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taqqia & Anggraeni (2022) yang menunjukkan bahwa Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Petrokimia Gresik. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Tayabu & Radji (2022) Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. Penelitian dari Taqqia & Anggraeni (2022) dan juga Tayabu & Radji (2022) membuktikan bahwa Sistem Informasi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara bekerja dengan bantuan teknologi sistem informasi, dapat membantu kelancaran pihak manajemen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat. Berdasarkan nilai angket tertinggi yaitu pada indikator lengkap/sepurna dengan pernyataan "Dengan adanya sistem informasi dapat membantu saya dalam memecahkan masalah serta dapat memberikan solusi" dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan bantuan sistem informasi dapat mempermudah aktivitas pekerjaan dari pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Religiusitas terhadap Kinerja dengan nilai original sampel sebesar 0,592 dan t-statistic senilai $> 2,012$ yaitu 3,812. Dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi tingkat religiusitas dari pegawai maka akan semakin meningkat pula hasil kerja pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Pengawasan kerja terhadap Kinerja dengan nilai original sampel sebesar 0,205 dan t-statistic senilai $> 2,012$ yaitu 2,077. Dapat diartikan bahwa bahwa ketika seorang pegawai diawasi ketika sedang bekerja akan meminimalisir kecenderungan pegawai dalam melakukan kesalahan dengan begitu kinerja dari pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara juga akan meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga juga sama yang menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja dengan nilai original sampel sebesar 0,222 dan t-statistic senilai $> 2,012$ yaitu 2,091. Dapat diartikan bahwa Sistem Informasi Manajemen mempermudah setiap proses pekerjaan karena sangat membantu dalam mempercepat selesainya suatu pekerjaan sehingga dengan adanya sistem informasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Untuk pihak Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Utara bahwasannya tingkat Religiusitas pegawai sudah baik namun sebaiknya untuk lebih meningkatkan tingkat Religiusitas dari pegawai, selalu bisa memberikan ruang bagi setiap pegawai dalam melaksanakan ritual keagamaan mereka walaupun disela-sela waktu pekerjaan.

2. Pihak atasan sebaiknya sering melakukan rapat kerja dengan bawahannya dalam pelaksanaan pekerjaan yang akan dilaksanakan, agar suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan semestinya, sesuai dengan arah tujuan sehingga dapat terselesaikan dengan baik sesuai rencana pelaksana.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul H. (2016). Hermeneutika, Estetika, dan Religiusitas: Esai-Esai Sastra Sufistik dan Seni Rupa. Jakarta: SadraPress. [https://www.google.co.id/books/edition/Hermeneutika Estetika dan Religiusitas/TJFZDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Hermeneutika_Eстетika_dan_Religiusitas/TJFZDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0). Diakses pada 26 September 2023.
- Andriani, S. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Skripsi. Riau: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/10420>. Diakses pada 26 September 2023.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402>. Diakses pada 26 September 2023.
- Hariato H. (2020). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo di kota Batam. *Skripsi: Universitas Putera Batam*. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/2108>. Diakses pada 26 September 2023.
- Hsb, F. N & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 15-30. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1677>. Diakses pada 03 Oktober 2023.
- Ichsan, N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah: Metadata*, vol. 2 no.2, (128-136). <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.26>. Diakses pada 26 September 2023.
- Jumal, A. (2020). Religiusitas, Refleksi dan Subjektivitas Agama. Yogyakarta: Deepublish. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54175>. Diakses pada 26 September 2023.
- Kusumaryoko, P & Hum, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0. Kabupaten Sleman: Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=PAUhEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=VfHaX7WgNa&dq=Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Di%20Era%20Revolusi%20Industri%204.0.%20Kabupaten%20Sleman%20&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Diakses pada 26 September 2023.
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16465>. Diakses pada 03 Oktober 2023.
- Marlianda, S. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Doctoral dissertation: Universitas Islam Indonesia*. <http://hdl.handle.net/123456789/17962>. Diakses pada 26 September 2023.
- Musyaffi, A. M & Respati, D. K. (2022). Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan smartpls. *Pascal Book*. <https://books.google.co.id/books?id=KXpjEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Diakses pada 26 September 2023.

- Nurchotimah, A. S. I. (2021). Jejak Pustaka: *Pengawasan Pelayanan Publik-Jejak Pustaka (Vol. 1)*. <https://books.google.co.id/books?id=JrtHEAAAQBAJ&lpg=PA1&ots=Q1Brvyvhyd&dq=Pengawasan%20Pelayanan%20Publik&lr&hl=id&pg=PA1#v=onepage&q=Pengawasan%20Pelayanan%20Publik&f=false>. Diakses pada 26 September 2023.
- Samura, I. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Riau: *Jurnal Online Mahasiswa*, 4(1), 438–448. <https://www.neliti.com/publications/121951/pengaruh-pengawasan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-disiplin-kerja-pegawai-kantor>. Diakses pada 26 September 2023.
- Selya Geraldine, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Menengah Al-Firdaus Sukoharjo: *Doctoral dissertation. Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/84463>. Diakses pada 26 September 2023.
- Setiawati, R., & Parmin, P. (2019). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 157-167. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.405>. Diakses pada 03 Oktober 2023.
- Sholeh, M., & Wahyudin, D. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika, Abiwaru: *Jurnal Yokasi Administrasi Bisnis*, 3(1), 28-41. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/ABIWARA/article/view/1841>. Diakses pada 26 September 2023.
- Siregar, E. P. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara: *Doctoral Dissertation. Universitas Muhammadiyah Surabaya*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4654>. Diakses pada 26 September 2023.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Depok: Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPFDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Diakses pada 26 September 2023.
- Sugiyono (2012). *Metedologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>. Diakses pada 26 September 2023
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34773>. Diakses pada 26 September 2023
- Taqqia, I., & Anggraeni, R. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pengguna Sistem Informasi Makmur (Simakmur) PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3). <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/27>. Diakses pada 26 September 2023
- Tayabu, P. S & Radji, D. L. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 834-841. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16579>. Diakses pada 26 September 2023
- Tyoso, J. (2016). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*. Yogyakarta: Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=0sKIDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Diakses pada 26 September 2023
- Yamin, S. (2021). *Smartpls 3, Amos & Stata: Olah Data Statistik (Mudah & Praktis) (Vol. 1)*. Dewangga Energi Internasional Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=7wFAEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>. Diakses pada 26 September 2023