

THESIS

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABLE MEDIASI
(STUDI KASUS PADA YUS CORP MAKASSAR)**

**THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY AND THE
WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
THROUGH MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE
(A CASE STUDY AT YUS CORP MAKASSAR)**

Disusun Oleh:

NURKHASI

A012202001



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MOTIVASI
(STUDI KASUS PADA YUS CORP MAKASSAR)**

disusun dan diajukan oleh :

**NURKHASI
A012202001**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal 28 JULI 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

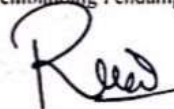
Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, M.A.
NIP. 19700115 197503 1 001

Pembimbing Pendamping,



Hj. Andi Reni, S. E., M. Si., Ph. D.
NIP. 19641231 199011 2 001

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Soharsoyah, S. E., M. Si.
NIP. 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 40640204 1983/0 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nurkhasi
Nim : A012202001
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Yuscorp Makassar)**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 08 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Nurkhasi

ABSTRAK

NURKHASI. *Pengaruh Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus pada Yus Corp Makassar* (dibimbing oleh Djabir Hamzah dan Andi Reni).

Penelitian ini berlangsung di Yus Corp yang berlokasi Jl. Perintis Kemerdekaan, Puri Asri Raya Blok AE/5, Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah teknologi informasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang menggunakan 60 pegawai sebagai sampel. Penelitian ini telah teruji secara validitas, reliabilitas, dan menggunakan uji sobel, serta bantuan SPSS Vol. 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi, 2) teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, dan 5) secara tidak langsung pengaruh teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: teknologi informasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, motivasi



ABSTRACT

NURKHASI. *The Effect of Information Technology and Work Environment on Employees Through Motivation as a Mediation Variable: A Case Study at Yus Corp Makassar* (supervised by Djabir Hamzah and Andi Reni)

This research took place at Yus Corp, located on Jl. Perintis Kemerdekaan, Puri Asri Raya Block AE/5, Makassar, South Sulawesi. It aims to determine whether information technology and work environment have an influence on employees' performance through motivation as a mediating variable. Data collection used primary data obtained from the results of a questionnaire using 60 employees as a sample. This research had been tested for validity and reliability using Sobel test with the help of SPSS Vol. 25. The results of the study reveal that (1) information technology and work environment have a direct positive effect on motivation; (2) information technology has a positive and significant effect on employees' performance; (3) work environment has no direct positive effect on employees' performance; (4) motivation has no direct positive effect on employees' performance, and (5) indirect effect of information technology and work environment on employees' performance through work motivation do not have a significant effect on employees' performance.

Keywords: information technology, work environment, employees' performance, motivation



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis hantarkan kepada kehadiran Allah SWT dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah untuk Nabi Muhammad SAW karena berkat rahmat Allah SWT. sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk meraih gelar Magister Management (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin, dengan mengambil judul “Pengaruh Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variable Mediasi Studi Kasus Pada Yus Corp Makassa”. Perkenankan pula penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA. selaku Pembimbing Utama dan Ibu Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D, CSEM, CWM selaku Pembimbing Pendamping, yang tidak pernah lelah ditengah kesibukannya dengan penuh kesabaran memberikan arahan, perhatian, motivasi, masukan dan dukungan moril yang sangat bermanfaat bagi penyempurnaan penyusunan dan penulisan tesis ini. Teristimewa tesis ini ananda persembahkan kepada kedua orang tua saya yang terkasih dan tersayang Ayahanda Mansyur Lawang dan Ibunda Sidiria atas segala doa, dukungan, dan semangat yang tak ternilai. Penulis sadar bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, besar harapan penulis kepada pembaca atas kontribusinya baik berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya semoga Allah Subhanahu Wa Ta’ala senantiasa melimpahkan rahmatNya kepada kita semua dan apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Makassar, 18 Juli 2023

NURKHASI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
ABSTRAK	IV
KATA PENGANTAR	V
DAFTAR ISI	VI
DAFTAR TABEL	VIII
DAFTAR GAMBAR	IX
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	9
1.3 TUJUAN PENELITIAN	9
1.4 MANFAAT PENELITIAN	10
BAB TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	11
2.2. MOTIVASI	19
2.3. TEKNOLOGI INFORMASI	24
2.4. LINGKUNGAN KERJA	27
2.5. KINERJA	30
2.6 STARTUP	42
2.7. PENELITIAN TERDAHULU	47
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	57
3.1. KERANGKA KONSEPTUAL	57
3.2. HIPOTESIS PENELITIAN	59
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	61
4.1. JENIS DAN RANCANGAN PENELITIAN	61
4.2. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	61
4.3. JENIS DAN SUMBER DATA	62
4.4. POPULASI DAN SAMPEL	62
4.6. PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN	65
4.7. METODE PENGUMPULAN DATA	65
4.8. TEKNIK ANALISIS DATA	66

4.10. TEKNIK ANALISIS DATA	68
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	72
5.1 GAMBARAN UMUM YUS CORP	72
5.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN	76
5.3 GAMBARAN DESKRIPSI VARIABEL	78
5.4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	96
5.5 UJI ASUMSI KLASIK	100
5.6 HASIL ANALISIS PENELITIAN	106
5.7 UJI HIPOTESIS (UJI-T)	111
5.8 PEMBAHASAN	114
BAB VI PENUTUP	120
6.1 KESIMPULAN	120
6.2 SARAN	121
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN 1	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data SDM YUS CORP 2022.....	4
Tabel 2.1 KPI Karyawan Yuscorp	39
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 4.1 Operasionalisasi Variabe	63
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	77
Tabel 5.5 Kriteria Skor dalam Variabel Penelitian.....	78
Tabel 5.6 Kriteria Skor dalam Variabel Penelitian (Teknologi Informasi).....	79
Tabel 5.7 Kriteria Skor dalam Variabel Penelitian (Lingkungan Kerja).....	86
Tabel 5.8 Kriteria Skor dalam Variabel Penelitian (Motivasi).....	89
Tabel 5.9 Kriteria Skor dalam Variabel Penelitian (Kinerja).....	93
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi (X1).....	96
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	97
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Motivasi(Y1).....	98
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y2).....	99
Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	99
Tabel 5.15 Hasil Uji Normalitas Pertama (1).....	99
Tabel 5.16 Hasil Uji Normalitas Kedua (2).....	101
Tabel 5.17 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama (1).....	102
Tabel 5.18 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua (2).....	104
Tabel 5.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama (1).....	104
Tabel 5.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua (2).....	105
Tabel 5.21 Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan Pertama (1).....	105
Tabel 5.22 Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan Kedua (2)	106
Tabel 5.23 Rangkuman Hasil Uji Analisis Jalur.....	107
Tabel 5.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	107
Tabel 5.25 Rangkuman Hasil Uji Analisis Jalur.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Data Jumlah Startup di Indonesi 2021	44
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	59
Gambar 5.1 Struktur Organisasi Yus Corp Makassar (1).....	72
Gambar 5.2 Struktur Organisasi Yus Corp Makassar (2).....	73
Gambar 5.3 Grafik.....	103
Gambar 5.4 Hasil Uji Sobel Test Variable Teknologi Informasi	109
Gambar 5.5 Hasil Uji Sobel Test Variable Lingkungan Kerja	110

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini, persaingan, perubahan dan perkembangan yang cepat dewasa ini dapat mempengaruhi teknologi informasi. Teknologi informasi tidak akan pernah berkembang dengan sendirinya, tetapi perlu didukung oleh banyak faktor yang mampu menjadikan efektivitas teknologi akan tercapai. teknologi informasi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, karena suatu teknologi informasi dirancang untuk menghasilkan informasi yang digunakan para pemakainya dalam pengambilan keputusan penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelaksanaan teknologi informasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar teknologi informasi tersebut bisa berjalan sebagai mana mestinya. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia berkualitas tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin (Hasan, 2005).

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada, maka dapat diukur dari kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu organisasi sering kali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya seperti sikap kerja dan disiplin kerja.

Suatu perusahaan atau organisasi pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih, baik yang disebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah mencapai suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan

harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan, mengembangkan dan meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa cara misalnya melalui dukungan teknologi informasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang layak di terima oleh karyawan. Dengan adanya beberapa hal tersebut di harapkan para karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan oleh organisasi atau perusahaan.

Kesadaran akan pentingnya peranan informasi dalam masyarakat ataupun dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang baru. Sejak dulu telah ada beberapa cara dalam mengelola informasi yaitu dilakukan proses pengumpulan data, pengelompokan data, selanjutnya data diolah menjadi sebuah informasi yang akan diinterpretasikan oleh masing-masing pemakai tersebut. Hanya saja pengolahan data di sini masih dilakukan dengan cara manual, yang tentu dirasakan sangat berbeda dengan proses pengelolaan data di era digital ini. Proses pengelolaan data saat ini kebanyakan dilakukan secara *automatic* yang prosesnya dikendalikan melalui sebuah sistem, dengan kata lain menggunakan perangkat lunak (*software*) yang ter-integrasi dengan perangkat keras (*hardware*).

Selain itu, seiring dengan kemajuan dalam bidang teknologi komputer dan informasi dewasa ini, teknologi informasi telah berkembang menjadi teknologi informasi yang berbasis komputer. Teknologi Informasi yang terkomputerisasi memungkinkan pemakaian baik programmer, pekerja kreatif dan pegawai lainnya dapat mengakses informasi dan data lainnya setiap saat dengan lebih cepat dan akurat. Penyajian informasi dapat dilakukan dengan lebih mudah dengan adanya dukungan paket program teknologi informasi yang dewasa ini semakin banyak variasinya dan dapat diperoleh dengan mudah di pasaran. Teknologi informasi adalah sebuah teknologi Informasi yang menangani segala sesuatu yang berkenaan dengan beragam jenis pekerjaan dalam meningkatkan kinerja.

Teknologi informasi kemudian dipandang sebagai salah satu faktor keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mcleod mengungkapkan bahwa penggunaan Teknologi informasi akan memberikan competitive advantage bagi perusahaan karena telah mampu menangkap fenomena pasar dan keinginan pelanggan. Dalam menghadapi persaingan ekonomi, dimana start up – start up baru yang terus bermunculan, maka pengambilan kebijakan dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu efektif dan efisien demi mempertahankan eksistensi organisasi atau perusahaannya. Lucas dan Spitler (1999) mengemukakan agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi tersebut harus mampu menggunakan teknologi tersebut dengan baik.

Peranan teknologi informasi pada sebuah perusahaan, khususnya yang bergerak dalam bidang teknologi dan produk digital sangatlah penting dan bahkan sangat mustahil untuk dipisahkan dikarenakan hampir seluruh mekanisme dalam pelaksana dan pemrosesan data sudah dalam bentuk informasi dimana dengan bantuan teknologi informasi pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Diperlukan perencanaan strategi yang matang seiring dengan pengimplementasian teknologi informasi yang diharapkan dapat mampu memberikan manfaat sesuai yang diharapkan. Adapun teknologi informasi yang dimaksud dalam penelitian ini, adalah mengenai semua perangkat teknologi informasi yang mendukung kinerja pegawai di Yus Corp, seperti perangkat lunak pengolah data, email, jira, absensi online, computer, perangkat lunak editing dan beberapa *software* pendukung kinerja lainnya.

Yus Corp adalah salah satu *holding company* yang berada di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Sebelum terbentuk dengan nama Yus Corp, perusahaan ini berawal dari *startup* rintisan bernama PT. Kioser Teknologi Indonesia yang didirikan di Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan pada tahun 2016 oleh Muhammad Yusuf Sirajuddin di Kabupaten Pangkep. Sebuah *startup* bergerak sebagai distributor produk digital berskala nasional melalui aplikasi bernama

Kioser. Setelah berpindah lokasi ke Kota Makassar, pendiri PT. Kioser Teknologi Indonesia memperluas peluang bisnis di era digital ini dengan mendirikan *startup* baru yang bernama PT. Serpul Teknologi Indonesia, yang bergerak dibidang H2H *Payment Point* Online Bank yang menyediakan produk digital. Pada tahun yang sama, dibentuk pula *startup* yang bergerak dibidang *Digital Marketing*, yaitu Digitalkan.co.id. Selain beberapa usaha rintisan yang disebutkan di atas, ada juga beberapa usaha rintisan lainnya yang berada di dalam naungan Yus Corp.

Saat ini, Yus Corp memiliki total pegawai sebanyak 60 pegawai. Sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel dibawah.

Tabel 1.1 Data SDM YUS CORP 2022

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin SDM	Jumlah	Presentase
1	Pria	40	66.67%
2	Wanita	20	33.33%
TOTAL		60	100%

2. Berdasarkan Status Kerja

No	Status Kerja SDM	Jumlah	Presentase
1	Pegawai Tetap	15	25%
2	Pegawai Kontrak	45	75%
TOTAL		60	100%

3. Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja SDM	Jumlah	Presentase
1	± 1 Tahun	30	50%
2	± 2 Tahun	15	25%
3	± 3 Tahun	10	16.67%
4	± 4 Tahun	5	8.33%
TOTAL		60	100%

Sumber : Bagian SDM, YUS CORP (September, 2022)

Di tengah persaingan yang semakin ketat, dengan hadirnya sejumlah *startup* serupa, Yus Corp sebagai perusahaan yang kreatif harus sigap menangkap perubahan pasar dan terus menerus memperluas jaringan dan ragam produknya juga layanannya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan spesifik *customers*-nya melalui kinerja karyawannya. Tapi, pengembangan aplikasi dan pengkoordinasian produk yang belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal membutuhkan sistem pengelolaan, dukungan informasi dan pengawasan yang baik agar dapat berjalan dengan lancar dan lebih baik lagi. Dengan terkait masalah tersebut, Yus Corp terus berusaha untuk menerapkan penggunaan sistem informasi atau teknologi informasi.

Selain itu juga, untuk terus meningkatkan pelayanannya maka Yus Corp sangat memperhatikan kecanggihan teknologi informasi yang dapat mempermudah seluruh pekerjaan yang ada. Seiring berkembangnya waktu, Yus Corp menyadari pentingnya teknologi informasi bagi karyawan dalam mengerjakan aktivitas tanpa dibatasi ruang dan waktu guna menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Disamping faktor teknologi informasi saja saja tidak cukup untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor teknologi sendiri tidak dapat langsung membuat karyawan berkinerja dibutuhkan faktor diperlukan

motivasi terlebih dahulu terhadap teknologi informasi untuk mendorong setiap karyawan. James Stoner (1996) mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Antoni (2006) mengungkapkan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai yang di kehendaki oleh manajemen. McClelland (1978) mengatakan bahwa motivasi individu akan meningkat jika, pertama, dia dimotivasi.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan bekerja baik, jika karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, moril yang rendah. Beberapa penelitian sebelumnya, menurut Marlina Ulfa (2019) dengan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja staf pada RS. Universitas Hasanuddin mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Sindi Larasati (2014), mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Telkom Indonesia Jawa Barat; Dan Penelitian dari Hashim Zameer, dkk (2014) yang berjudul *The impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan* yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif pada karyawan tersebut. Namun menurut penelitian GhufroniG., SudapetI., & SubagyoH. (2019); Makta (2013) bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan research gap tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel moderasi.

Adapun fenomena menarik yang terjadi pada Yus Corp, ialah melihat cepatnya perkembangan pada yus corp makassar, dimana perusahaan ini berdiri pada tahun 2016 dan dengan cepat berkembang lalu memindahkan kantor pusatnya dari kota pangkep ke makassar. Yang menjadi perhatian khusus peneliti ialah faktor motivasi yang mungkin mendorong kemajuan kinerja karyawan sehingga memberikan dampak besar pada perkembangan perusahaan.

Selanjutnya tidak hanya motivasi dan teknologi informasi yang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Harus ada faktor lingkungan yang berupa fasilitas kerja yang memadai yang tersedia untuk karyawan untuk mendukung mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Lingkungan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Tugas seorang pemimpin dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai, hal lain yang ikut mempengaruhinya adalah lingkungan kerja. Tanpa adanya lingkungan yang baik, maka peran pegawai akan merasa jenuh dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya. Jadi dengan kata lain, untuk dapat memberikan rasa puas bagi pegawai terhadap pekerjaannya adalah dengan adanya lingkungan yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja.

Kelengkapan sarana dan lingkungan kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta mendorong peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada. Lingkungan kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu dari Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam dan Andi Reni (2018) yang berjudul “*analysis of the effect of work environment, compensation, working stress on job morale and its impact on performance*” mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq (2012) mengenai pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja. Namun penelitian Hartati, Rima Semiarty & Verinita (2019); Ulfa Purnama Sari (2016); menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan research gap tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Yus Corp ialah lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan, seperti listrik yang sering tiba-tiba terpadam dan ketersediaan fasilitas komputer yang belum mencukupi dan pendingin ruangan yang masih kurang maksimal sehingga menghambat beberapa kinerja pegawai. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, dimana masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi. Hal ini terkait dengan proses renovasi dan pengembangan yang masih berlangsung.

Berdasarkan latar belakang di atas kemudian penulis akan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variable Mediasi (Studi Kasus Pada Yus Corp Makassar)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Yus Corp?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yus Corp?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yus Corp?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yus Corp?
5. Apakah teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yus Corp melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dilampirkan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Yus Corp.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Yus Corp.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yus Corp.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Yus Corp.

5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yus Corp melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan, yaitu:

1. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan dorongan kepada pihak Yus Corp, mengenai seberapa pentingnya teknologi informasi, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai teknologi informasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta memberikan sumbangsi penting bagi dunia ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam pengukuran kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan proses belajar dan menambah pengalaman serta kemampuan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh saat perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi (Richard L. Daft, 2008). Sedangkan menurut Andrew F. Sikula (2014: 2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. Ada unsur-unsur manajemen tertentu yang tidak lekang oleh waktu, tetapi pergeseran lingkungan juga memengaruhi praktik manajemen. Dalam beberapa tahun terakhir, perubahan lingkungan yang cepat telah menyebabkan transformasi fundamental dalam apa yang dibutuhkan manajer yang efektif. Kemajuan teknologi seperti media sosial dan aplikasi seluler, munculnya pekerjaan virtual, kekuatan pasar global, meningkatnya ancaman kejahatan dunia maya, dan pergeseran harapan karyawan dan pelanggan telah menyebabkan penurunan hierarki organisasi dan pekerja yang lebih berdaya, yang membutuhkan pendekatan manajemen yang mungkin.

Setiap hari, para manajer memecahkan masalah yang sulit, mengubah arah organisasi, dan mencapai kinerja yang menakjubkan. Untuk menjadi sukses, setiap organisasi membutuhkan manajer yang baik. Ahli teori manajemen terkenal Peter Drucker (1909-2005), sering dipuji karena menciptakan studi manajemen modern, menyimpulkan pekerjaan manajer yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan dan memutuskan kegiatan. Perencanaan berarti mengidentifikasi tujuan untuk kinerja organisasi masa depan dan memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya. Dengan kata lain, perencanaan manajerial menentukan di mana organisasi ingin berada di masa depan dan bagaimana menuju ke sana.

2. Mengorganisir (*Organizing*)

Mengorganisasikan kegiatan dan orang. Pengorganisasian biasanya mengikuti perencanaan dan mencerminkan bagaimana organisasi mencoba untuk mencapai rencana tersebut. Pengorganisasian melibatkan penetapan tugas, pengelompokan tugas ke dalam departemen, pendelegasian wewenang, dan pengalokasian sumber daya di seluruh organisasi.

3. Memimpin (*Leading*)

Yakni Memotivasi, berkomunikasi dengan, dan mengembangkan orang. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengomunikasikan tujuan kepada orang-orang di seluruh organisasi, dan menanamkan keinginan karyawan untuk bekerja di tingkat yang tinggi.

4. Mengendalikan (*Controlling*)

Yaitu menetapkan target dan mengukur kinerja. Mengontrol berarti memantau aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi bergerak menuju sarasannya, dan membuat koreksi seperlunya.

Bergantung pada situasi pekerjaan mereka, manajer melakukan tugas yang banyak dan beragam, tetapi semuanya dapat dikategorikan dalam empat fungsi utama diatas. Jadi dapat di simpulkan bahwa manajer menetapkan tujuan, mengatur aktivitas, memotivasi dan berkomunikasi, mengukur kinerja, dan mengembangkan orang. Kelima aktivitas manajer ini berlaku tidak hanya untuk eksekutif puncak seperti Mark Zuckerberg di Facebook, Alan Mulally di Ford Motor Company, dan Ursula Burns di Xerox, tetapi juga untuk manajer restoran di kampung halaman Anda, pemimpin keamanan bandara. Tim, supervisor di layanan hosting Web, atau direktur penjualan dan pemasaran untuk bisnis lokal.

Pekerjaan seorang manajer membutuhkan berbagai keterampilan. Meskipun beberapa ahli teori manajemen mengusulkan daftar keterampilan yang panjang, keterampilan yang diperlukan untuk mengelola departemen atau organisasi dapat ditempatkan dalam tiga kategori: konseptual, manusia, dan teknis. Meskipun tingkat setiap keterampilan yang dibutuhkan pada tingkat yang berbeda dari suatu organisasi dapat bervariasi, semua manajer harus memiliki beberapa keterampilan di masing-masing bidang penting untuk bekerja secara efektif.

Menurut Richard Daft (2008:12) Skill manajemen ada 3 yaitu:

1. Keterampilan Teknis (Technical Skills)

Banyak manajer dipromosikan menjadi yang pertama pekerjaan manajemen karena mereka memiliki tuntutan pemahaman dan kemahiran onstrated dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, yang disebut sebagai keterampilan teknis.

2. Keterampilan Manusia (Human Skills)

Keterampilan manusia melibatkan kemampuan manajer untuk bekerja dengan dan melalui orang lain dan untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok. Keterampilan manusia ditunjukkan dalam cara seorang manajer berhubungan dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk memotivasi, memfasilitasi, mengkoordinasikan, memimpin, berkomunikasi, dan menyelesaikan konflik. Keterampilan manusia sangat penting bagi manajer garis depan yang bekerja dengan karyawan secara langsung setiap hari.

3. Keterampilan Konsep Conceptual Skills

Keterampilan konseptual mencakup kemampuan kognitif untuk melihat organisasi sebagai suatu sistem yang utuh dan hubungan di antara bagian-bagiannya. Keterampilan konseptual melibatkan mengetahui di mana tim seseorang cocok dengan organisasi total dan bagaimana organisasi cocok dengan industri, komunitas, dan lingkungan bisnis dan sosial yang lebih luas.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting sebuah organisasi dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas atau kegiatan organisasi atau instansi, sehingga sudah semestinya harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada beberapa pada orang-orang yang berada di dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015).

Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Dikutip dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan “People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective” yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian ada Schermerhorn (1996:4) yang mengemukakan bahwa “Human resource are the people, individuals, and groups that help organizations produce goods or services” yang artinya sumber daya manusia adalah orang-orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2011). Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pendayagunaan dan pengelolaan ini kemudian dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Fayol (2012), ada lima fungsi utama dalam ilmu manajemen, yaitu mendesain, mengatur, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan.

Berikut ini adalah 5 fungsi manajemen menurut Henry Fayol beserta penjelasannya

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan adalah memikirkan tentang apa yang harus dilakukan dengan sumber daya yang tersedia. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi organisasi dilaksanakan dengan tujuan memecah suatu kegiatan yang besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Organisasi memberikan kemudahan bagi para manajer untuk memantau dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas bersama.

3. Fungsi Memerintah (*Commanding*)

Fungsi pemberian perintah atau arahan berkaitan dengan upaya memberikan arahan, nasehat, perintah atau arahan kepada bawahan dalam pelaksanaan

tugasnya masing-masing agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Fungsi Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Fungsi koordinasi merupakan fungsi melaksanakan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan atau kegiatan dengan cara mempersatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terjalin kerjasama yang ditargetkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pemantauan meliputi kegiatan memantau aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi dapat mencapai targetnya, melakukan koreksi jika diperlukan, dan mengevaluasi pelaksanaan aktivitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan atau kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perubahan seneis.

6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
7. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilai kinerja karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2. Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Robbins (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan Stoner James (1996) mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung manusia.

Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Mangkuprawira (2007), menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan kata lain potensi kinerja seseorang merupakan fungsi dari factor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Darmawan (2013) mendefinisikan motivasi sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa tingkat motivasi hanya dapat di tentukan secara kualitatif. Ia hanya bisa dilihat dari perilaku yang ditampilkan oleh para karyawan. Bila seseorang sering absen, apatis, agresif, tidak loyal, frustasi, berfikir reaktif atau berperilaku negative lainnya, maka ia disebut sebagai karyawan bermotivasi rendah. Secara kuantitatif, sulit menentukan apakah seorang karyawan

mempunyai motivasi rendah atau tinggi, tetapi dari perilakunya orang akan gampang menilai.

Dilihat dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh factor internal maupun factor eksternal.

2.2.2 Teori Motivasi

Teori-teori motivasi perlu dipahami oleh para pimpinan agar dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang dapat memotivasi karyawan dalam melakukan berbagai pekerjaannya. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Mungkin bisa dikatakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow (Robbins, 2006). Hipotesisnya mengatakan terdapat berbagai macam kebutuhan dalam diri seseorang yang bisa dilihat secara berjenjang (hierarchical). Berbagai kebutuhan tersebut oleh Maslow dikelompokkan secara hierarki menjadi lima bentuk kebutuhan, yakni:

(1) Kebutuhan fisiologis;

Kebutuhan fisik seperti terdapat pada gambar di atas, berada pada dasar hierarki kebutuhan. Seperti makanan, pakaian, perlindungan. Sampai kebutuhan ini terpenuhi kebutuhan lain akan menunjukkan angka yang kecil.

(2) Kebutuhan rasa aman;

Kebutuhan ini pada dasarnya adalah kebutuhan untuk bebas dari ketakutan secara fisik maupun perampasan kebutuhan psikologis dasar. Dengan kata lain ini adalah kebutuhan untuk penjagaan diri.

(3) Kepemilikan sosial;

Individu mempunyai kebutuhan untuk menjadi dan menerima bermacam kelompok, ketika kebutuhan sosial lebih dominan individu akan berusaha berhubungan dengan orang lain.

(4) Kebutuhan akan penghargaan diri;

Kepuasan dari kebutuhan penghargaan diri ini dihasilkan oleh perasaan seperti kepercayaan diri, wibawa, kekuatan ataupun kontrol. Hal ini dimulai ketika individu merasa berguna dan mempunyai pengaruh di lingkungan

(5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Aktualisasi adalah kebutuhan untuk memaksimalkan potensi dirinya. Jadi aktualisasi adalah hasrat yang muncul ketika satu keahlian telah dikuasai.

Teori kebutuhan Maslow secara luas diakui selama tahun 1960 dan 1970-an terutama di kalangan manajer terlatih, mungkin karena lgis dan mudah dimengerti secara intuitif (Robbins dan Coulter 2010)

2. Teori Motivasi Pencapaian McClelland

McClelland (1978) mengatakan bahwa motivasi individu akan meningkat jika, pertama, dia dimotivasikan. Kedua, memahami unsur-unsur motivasi. Ketiga, melibatkan diri secara aktif dalam usaha itu. Hal ini dengan sendirinya menjelaskan proses motivasi itu bertindak secara dua hala, dan kedua-dua pihak pula mestilah saling memberi dan menerima.

Motivasi merupakan satu set proses yang memberi tenaga kepada tingkah laku seseorang itu dan matlamat menjuruskan tingkah laku itu kepada satu-satu matlamat. Seseorang yang bermotivasi akan membuat pilihan positif untuk melaksanakan sesuatu itu karena beliau akan mengetahui tindakan ini bermakna kepadanya dan boleh memuaskan keperluannya.

Di samping itu, McClelland (1978) menekankan juga tentang tingkah laku individu yang bermotivasi pencapaian tinggi. Hal ini kerana individu ini mempunyai keinginan untuk mengatasi rintangan dan sanggup bersusah-payah untuk mencapai sesuatu yang baik. Oleh itu, dalam teori motivasi pencapaian ini menyebabkan harapan untuk kejayaan dan ketakutan untuk kegagalan tertanam dalam jiwa individu tersebut.

3. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi yaitu Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Suwanto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

4. Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.

5. Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.

6. Kemauan untuk menyelesaikan tugas
Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
7. Imbalan yang diterima dari bekerja
Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
8. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok.
9. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

Sedangkan menurut Winardi 1983 (dalam Suwanto 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan-kebutuhan pribadi.
2. Tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
3. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

2.2.4 Tujuan Motivasi

Lebih lanjut Hasibuan (2008: 97-98) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan suasana dan ciptaan yang baik;
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku; dan lain sebagainya.

2.3. Teknologi Informasi

2.3.1 Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi (TI) secara umum didefinisikan sebagai perpaduan antara teknologi komputer dengan teknologi lainnya. Adapun definisi teknologi informasi secara lengkap dinyatakan sebagai teknologi komputer yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi serta teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengirimkan informasi (Herda, 2018). Sementara definisi teknologi informasi menurut Williams dan Sawyer (2003) ialah teknologi yang menggabungkan komputasi komputer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video.

Menurut Jogiyanto (2010) mengatakan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang dibutuhkan.

Setiap organisasi dengan tipe apapun dan bergerak di bidang apapun, maka kehadiran teknologi informasi di era digitalisasi saat ini mutlak diperlukan. Teknologi informasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen dalam melaksanakan fungsinya untuk

merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

Selanjutnya menurut Williams & Sawyer dalam Joko dan Gun (2018) teknologi informasi ialah sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan menyampaikan informasi. Pengolahan data menjadi sebuah informasi dengan bantuan komputer jelas akan lebih meningkatkan nilai dari informasi yang dihasilkan. Teknologi informasi ialah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer (Sutarman, 2009: 13).

Dengan hadirnya teknologi informasi dapat mempermudah pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seperti pendapat Wilkinson (2000) yang menyatakan bahwa sistem informasi mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen, serta sebagai sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang online dan realtime. Sehingga laporan dapat dihasilkan langsung dari basis data transaksi sehingga mencerminkan kondisi terkini dari operasional bisnis. Semua transaksi yang tercatat bisa dalam bentuk softcopy atau hardcopy sehingga dapat ditelusuri dengan mudah

2.3.2 Penggunaan Teknologi Informasi

Adapun alasan utama penggunaan teknologi informasi di dalam bisnis menurut Haag dan Cummings dalam Satria, dkk (2015) ialah di karena kan teknologi informasi mendukung tugas pemrosesan informasi yang meliputi lima kategori yaitu menangkap, menyampaikan, menciptakan, menyimpan dan mengkomunikasikan informasi. Hansen dan mowen (2009:4) menyatakan bahwa teknologi informasi berbasis komputer adalah salah satu teknologi

informasi yang banyak berpengaruh terhadap sistem informasi organisasi karena dengan sistem informasi berbasis komputer dapat disajikan tepat waktu dan akurat.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Thomson et.al.; dalam Chintya, 2015). Pemanfaatan teknologi informasi diukur menggunakan beberapa indikator antara lain sebagai berikut (Zowghi, 2003, dalam Amin, ddk., 2016): Intensitas teknologi informasi, Ketersediaan tenaga ahli, Investasi pada teknologi, Kemudahan bertukar Informasi dan Kemudahan akses bekerja sama.

Menurut Jogiyanto (2007:115) kemudahan dalam penggunaan teknologi informasi ialah konstruk kemudahan penggunaan persepsian (Perceived ease of use) ini juga suatu kepercayaan (belief) tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya.

Menurut Davis (1986) ada 6 buah indikator untuk membentuk konstruk penggunaan teknologi informasi yaitu:

- Mudah dipelajari
- Terkedali
- Jelas dan dapat dimengerti
- Fleksibel
- Menjadi terampil
- Mudah untuk digunakan

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Fathoni (2006, hal 30) mengemukakan bahwa lingkungan adalah keadaan luar yang mempengaruhi organisme baik lingkungan bersifat internal maupun eksternal bahkan hubungannya dengan pengaruh globalisasi.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009, hal 118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Wibowo (2007, hal 38) mengemukakan lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi. Di samping itu masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Fluktuasi nilai rupiah terhadap Dollar, kenaikan suku bunga, kenaikan harga dan tingkat upah minimum.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif menurut Nawawi (2006) adalah:

1. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan

kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.

2. Lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis dan saling menghargai sesuai dengan posisi masing-masing baik antara bawahan dengan atasan maupun sebaliknya termasuk juga antar manajer/pimpinan unit kerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator ruangan kerja, fasilitas kerja, kebersihan, penerangan dan ketenangan dan lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan kerja, kepemimpinan, sikap menghargai, beban kerja suasana kerja.

2.4.2 Fungsi dan Jenis Lingkungan Kerja

Ketersediaan fasilitas pada lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas lingkungan kerja untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, Moenir (2000) mengemukakan bahwasanya fungsi dari fasilitas pada lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang juga jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.

- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Sedangkan menurut Djoyowiriono (2005), sarana dan prasarana lingkungan kerja penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi juga efektifitas kerja meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Kondisi gedung dan kantor;
2. Peralatan dan perlengkapan kantor;
3. Alat transportasi;
4. Alat komunikasi.

Selanjutnya Sofyan (2001:22) mengemukakan jenis-jenis fasilitas pada lingkungan kerja, yaitu :

1. Mesin dan peralatannya,
2. Prasarana,
3. Perlengkapan kantor,
4. Peralatan inventaris,
5. Tanah,
6. Bangunan,
7. Alat transportasi.

Sedang menurut Ibrahim (2008:176) macam-macam lingkungan kerja, yaitu :

1. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*training and development*),
2. Mendapatkan *reward*,
3. Memperoleh insentif yang sesuai,
4. Mendapatkan motivasi dan semangat.

2.5. Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai per individu dan kinerja organisasi. Prasetyo (2001:1) mengemukakan bahwa kinerja atau Performance adalah hasil kerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar tolak ukur yang telah ditentukan.

Selanjutnya Thomson (2002:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas *output*, jangka waktu *output* kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Pendapat lain dikemukakan Poerwadarminta (2000:76) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Inti pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau kemampuan kerja yang dihasilkan yang ditunjukkan oleh seseorang maupun kelompok orang dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Lebih lanjut dikatakan oleh Prasetyo (2001:3) membagi kinerja ke dalam 3 (tiga) macam, yaitu; kinerja bisnis ; kinerja proses (proses administrasi dan manajemen); dan kinerja pekerja. Ketiga macam kinerja ini tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Kinerja organisasi tergantung pada sukses tidaknya kinerja proses dalam tiap-tiap unit kerja dalam organisasi, sedangkan kinerja proses tergantung pada baik tidaknya kinerja orang yang menggerakkan proses itu.

2.5.2 Kinerja Bisnis

Voss dan Voss (2000) mendefinisikannya sebagai usaha pengukuran tingkat kinerja meliputi omset penjualan, jumlah pembeli, keuntungan dan pertumbuhan penjualan. Kinerja bisnis merupakan akumulasi dari hasil aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan itu sendiri (Prasetyo dan Harjanti, 2013). Dari penjelasan di atas kinerja bisnis adalah hasil dari seluruh kinerja yang dilakukan pegawai guna untuk mencapai hasil yang baik dan membuat apa yang menjadi visi dan misi dalam organisasi itu bisa tercapai sesuai dengan harapan yang sudah ditentukan.

Kinerja organisasi atau sering disebut juga sebagai kinerja bisnis atau perusahaan merupakan indikator tingkat kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik menunjukkan kesuksesan dan efisiensi perilaku perusahaan. Fairoz et al. (2010) menyatakan kinerja bisnis sebagai hasil dari tujuan-tujuan organisasi yang dicapai melalui efektifitas strategi dan teknik. Schneider et al. (2003) menyatakan produktifitas dan efisiensi sebuah organisasi diperoleh dengan cara memuaskan karyawan dan menjadi sensitif terhadap baik kebutuhan psikologis maupun sosio-emosional dengan cara yang menyeluruh.

Agarwal et al. (2003) mengukur kinerja bisnis dengan menggunakan dua dimensi, yaitu dimensi pertama adalah kinerja keuangan atau kinerja berdasarkan pada pemasaran seperti tingkat penggunaan, profitabilitas dan market share, sedangkan dimensi yang kedua adalah kinerja subjektif. Kinerja subjektif merupakan pengukuran kinerja yang berdasarkan pada pengukuran terhadap kepuasan pelanggan dan karyawan, seperti kualitas layanan, kepuasan konsumen, dan kepuasan kerja karyawan.

Harbani Pasolong (2008:186) menjelaskan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja :

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (2002:50), adalah suatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan untuk yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (2002:208), adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi Energi

Menurut Jordan E. Ayan (2002:47), adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat.

4. Teknologi

Teknologi adalah keseluruhan sarana yang menjadi penunjang kinerja manusia dalam berbagai hal oleh karena itu teknologi sangat berpengaruh terhadap kinerja dari setiap manusia karena teknologi merupakan alat bantu untuk membuat manusia menjadi aktif dan proaktif.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kinerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi jika pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka pegawai berpikir menduai, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir dalam melaksanakan tugasnya.

6. Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tidak efisien dan atau kurang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo (2006 :81), mengatakan bahwa seorang pemimpin birokrasi harus menentukan apa yang menjadi tujuan dari organisasi pemerintah dan menentukan pula kriteria kinerjanya.

7. Keamanan

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan pekerjaan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh karena itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Dalam penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendukung dan faktor penghambat sangat perlu di perhatikan karena faktor-faktor ini menjadi penentu dalam setiap kinerja yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu faktor-faktor ini perlu adanya antisipasi dari awal agar faktor pendukung terus berjalan dan faktor penghambat menjadi sedikit dalam setiap kinerja sehingga kinerja bisa menjadi efisien dan efektif untuk pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut Vanany (2003), model-model sistem pengukuran kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Balance Scorecard (BSC).

Balance Scorecard adalah model terpopuler untuk Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) baru yang telah dikembangkan. Kerangka kerja Balance Scorecard menggunakan empat perspektif (finansial, pelanggan, proses bisnis internal, dan proses belajar & pertumbuhan) dengan titik awal strategi sebagai dasar perancangan SPK.

2. Sustainability Balance Scorecard (SBSC)

Model SBSC merupakan perluasan dari model Balance Scorecard dengan penambahan aspek lingkungan dan sosial. Sustainability Balance Scorecard (SBSC) memperlihatkan hubungan kausal antara kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial dari perusahaan.

3. Cambridge Model.

Model Cambridge menggunakan product group sebagai dasar untuk mengidentifikasi KPI dan dari pengelompokan produk tersebut dilakukan penentuan tujuan bisnis untuk product group-nya.

4. Integrated Performance Measurement System (IPMS)

Model IPMS merupakan model SPK yang bertujuan agar sistem pengukuran kinerja lebih robust, terintegrasi, efektif dan efisien. Model IPMS menjadikan keinginan stakeholder menjadi titik awal dalam melakukan perancangan SPK.

5. Integrated Environment Performance Measurement System (IEPMS)

Integrated Environment Performance Measurement System (IEPMS) merupakan model sistem pengukuran kinerja yang berkaitan dengan lingkungan. IEPMS menggunakan ukuran-ukuran kuantitatif dan kualitatif yang digunakan secara bersama-sama.

Penilaian Kinerja Bisnis YusCorp di nilai dari jumlah income melalui laporan keuangan serta performa masing-masing oleh start up yang berada pada naungan YusCorp. Serta beberapa faktor pendukung lainnya sesuai dengan kebijakan start up masing-masing.

2.5.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki sebuah hubungan yang begitu erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator untuk menentukan bagaimana usaha dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal begitu penting.

Pada dasarnya, kinerja yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Robert dan John 2002:78) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1. Kuantitas *Output*; 2. Kualitas *Output*; 3. Jangka Waktu *Output*; 4. Kehadiran di Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja individual mencakup hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*)(Mangkunegara, 2009). Pendapat lain juga menyatakan bahwa, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. tempat kerja; 5. Sikap Kooperatif.

Adapun menurut Suradji (2003:2) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gomes (1995) memperoleh beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (quality of work)
2. Pengetahuan kerja (Job knowledge)
3. Kerja sama (Cooperation)
4. Keteguhan (Dependability)

2.5.4 Tujuan Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2008). Menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.5.5 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.5.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Untuk melihat perkembangan dari kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja didefinisikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 2001). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian kinerja adalah upaya memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik (Dessler, 2009). Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja lagi.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang jauh lebih baik.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) terdapat beberapa kriteria utama dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Quality

Tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Quantity

Yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3. Timeliness

Menjelaskan tingkat atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain


4. Need for supervision.

Merupakan suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

Adapun penilaian kinerja karyawan Yuscorp dinilai dari KPI (*Key Performance Indicator*) dan faktor penilaian lain yang di tetapkan masing-masing Startup.

Tabel 2.1 Tabel KPI Karyawan Yuscorp

Nama Startup	Indikator
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fast Respon: <ul style="list-style-type: none"> - Cepat tanggap dalam menjawab pesan 2. Pelaksanaan Rules: <ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan rules dari Head dengan tepat, baik dan benar 3. Penyelesaian Masalah: <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah masalah yang terselesaikan dari jumlah chat yang dibalas 4. Kepuasan Pelanggan: <ul style="list-style-type: none"> - Pelanggan harus merasa puas dengan pelayanan yang diberikan
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa cepat kendala user diselesaikan 2. Kepuasan user dari rating di livechat 3. Jumlah kendala user yang diselesaikan persehari
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fast Respon Client by Chat dan Call: <ul style="list-style-type: none"> - Cepat tanggap dalam menjawab pesan client 2. Pelaksanaan Rules: <ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan rules dari Head dengan tepat, baik dan benar 3. Penyelesaian Masalah: <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah masalah yang terselesaikan dari jumlah chat yang dibalas 4. Kepuasan Pelanggan: 5. Jumlah Closing

	- Jumlah client yang berhasil berlangganan layanan
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah project yang di selesaikan 2. Waktu story poin pengerjaan project 3. Tingkat kesulitan task yang diselesaikan
Finance/Akuratin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat, Membayar dan Melaporkan Pajak PPh 21, PPh 25, dan PPN (Yuscorp) dan SPT Tahunan (April tahun selanjutnya) 2. Mengumpulkan Trx Supplier, Trx Member dan Trx Penjualan dan Pembelian Setiap Bulan (YusCorp) 3. Deposit manual, Deposit Supplier (YusCorp). 4. Pembukuan (Mengelola kas masuk dan kas keluar Tunai). 5. Membuat laporan arus cash, laporan pendapatan dari setiap supplier, laporan pengeluaran tunai dan transfer, serta Laba / Rugi dan Neraca YusCorp 6. Membuat laporan mutasi setiap bank YusCorp (setiap hari). 7. Melakukan pembayaran Payroll karyawan setiap bulan dan lain-lain.

Penilaian KPI yang di terapkan pada tim costumer service masing-masing start up, finance dan beberapa tim IT dengan sistem shift yang berada di naungan Yuscorp. Selain indikator diatas faktor lain yang mempengaruhi penilaian ialah kehadiran, ketepatan waktu, perilaku dan pencapaian.

2.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dikemukakan oleh Byars dan Rue (2008) yang berpendapat bahwa kinerja ialah hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas) yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:

1. Usaha

Merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga (fisik maupun mental) seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Kemampuan

Yakni kriteria seseorang yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Persepsi Tugas

Ialah arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004:68) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21) yaitu:

- 1) Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.
- 3) Faktor Team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, lingkungan kerja atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

2.6 Startup

2.6.1 Pengertian Startup Digital

Startup adalah istilah yang terdengar asing di telinga namun juga sangat familiar pada kalangan bisnis di era digital saat ini. Startup muncul sekitar tahun 1998 - 2000 pada awal krisis ekonomi global. Pada mulanya startup hanyalah sebuah badan usaha untuk jasa dan produk yang saat itu banyak dicari dan dibutuhkan oleh banyak orang dengan jangkauan pasar yang masih kecil (Kiwe, 2018). Namun seiring dengan pesatnya pertumbuhan internet, maka bisnis pun ikut berubah ke arah yang lebih cepat dan strategis. Hal ini yang menjadi salah satu faktor bisnis startup kian populer dan berkembang pada tiap tahunnya. Tidak hanya di luar negeri, di dalam negeri pun ikut merasakan euforia ini. Istilah startup selalu diidentikkan dengan usaha rintisan yang menggunakan teknologi informasi pada produknya. Jika tidak menggunakan unsur teknologi informasi maka usaha tersebut dapat dikatakan sebagai UKM (Usaha Kecil dan Menengah) (Baskoro, 2013). Sedangkan definisi startup

digital menurut Eric Ries (2011) adalah sekelompok individu yang membuat dan menjual produk baru atau layanan pada dinamika pasar yang tidak menentu dalam mencari model bisnis yang tepat, sehingga startup menghadapi kondisi pasar yang terus berubah dengan tingkat ketidakpastian yang sangat tinggi. Hal inilah yang membedakan startup dengan perusahaan. Berdasarkan pengertian menurut Yevgeniy Brikman (2015), startup digital merupakan sekumpulan individu yang membentuk organisasi sebagai perusahaan rintisan yang menghasilkan produk dalam bidang teknologi. Dengan memanfaatkan teknologi internet di zaman yang serba digital, startup dituntut untuk siap memasuki pasar bebas dalam internet yang mampu menjangkau seluruh konsumen dalam memperluas pangsa pasar dengan melakukan ekspansi pasar secara besar-besaran. Maka tidak jarang startup melakukan disrupti teknologi skala besar dari model konvensional ke dalam bentuk digital yang dapat diakses tanpa batas ruang dan jarak. Hal inilah yang menjadi dasar startup mempunyai target untuk pertumbuhan konsumen yang sangat masif pada awal peluncurannya (Fisher, 2015). Definisi lain menurut Blank and Dorf (2012) menjelaskan bahwa startup adalah organisasi yang bersifat sementara yang bertujuan untuk menemukan bisnis model dalam situasi yang belum pasti. Dalam hal ini startup dapat dikatakan model awal mencari jati diri dalam sebuah bisnis yang baru.. Maka dapat dikatakan membangun sebuah startup adalah melakukan beberapa eksperimen terhadap pasar dengan percobaan yang dilakukan berulang-ulang hingga menemukan model bisnis dan produk yang tepat dan benar-benar dibutuhkan oleh konsumen.

2.6.1 Perkembangan *Startup* di Indonesia

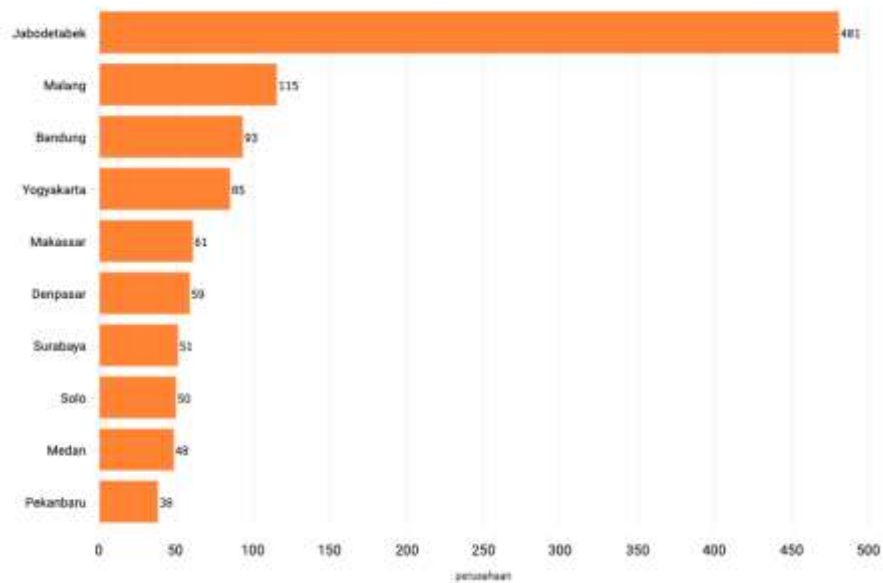
Indonesia sebagai negara yang muncul pada tengah gelombang era globalisasi yang semakin pesat dan termasuk pertumbuhan yang sangat signifikan di Asia Tenggara (Permadi, 2017). Hal ini memicu kewirausahaan digital untuk pembangunan sumber daya manusia. Maraknya pertumbuhan *startup* di Indonesia diikuti oleh pertumbuhan internet dari tahun ke tahun.

Penggunaan aspek teknologi dan digitalisasi turut mengintervensi dan mengubah paradigma bisnis model konvensional. Kehadiran startup yang menyaingi status *unicorn* hingga *decacorn* turut meramaikan suasana ekosistem digital di Indonesia.

Menurut data yang dilansir oleh startupranking, pada tahun 2019 Indonesia memiliki lebih dari 1000 *startup* dan menduduki posisi kelima terbanyak di dunia. Angka ini menunjukkan lonjakan yang begitu cepat dan masih akan tetap tumbuh secara menjanjikan. Semakin maraknya pertumbuhan ini akan mendorong UMKM dan dunia usaha untuk menuju digitalisasi yang masif. Hasil ini pula diharapkan Indonesia lahirnya banyak inovasi dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Selain itu, terbukanya banyak lapangan kerja yang dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat di sekitarnya.

Berdasarkan data dari kominfo.go.id dan Data dari MIKTI 2021 menunjukkan:

Gambar 2.1 Data Jumlah *Startup* di Indonesia 2021



Sumber: kominfo.go.id dan databoks.co.id

Menurut data Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) sampai akhir 2021 ada 1.190 perusahaan rintisan atau *startup* di dalam negeri. Mayoritas atau 39,59% di antaranya berada di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek) dengan jumlah total 481 *startup*. Wilayah dengan jumlah *startup* terbanyak berikutnya masih berada di Pulau Jawa, yaitu Malang dengan 115 *startup*, Bandung 93 *startup*, dan Yogyakarta 85 *startup*. Kemudian Makassar memiliki 61 *startup*. Denpasar 59 *startup*, dan Surabaya 51 *startup*. Sementara Solo punya 50 *startup*, Medan 48 *startup*, dan Pekanbaru 38 *startup*. Sebagian besar perusahaan rintisan ini berbentuk perseroan terbatas (PT) dengan persentase mencapai 51,39%. Sedangkan 29,10% lainnya belum berbadan hukum, 12,38% belum diketahui, dan 7,13% berbentuk persekutuan komanditer (CV).

Melihat perkembangan *startup* di Indonesia yang atraktif, pemerintah ikut turut andil memberikan perhatian secara khusus, baik secara finansial maupun

dalam hal meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan dibentuknya Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) dan Gerakan 1000 startup digital yang nantinya akan melahirkan bakal industri digital *startup*. Pengenalan terhadap dunia startup mulai digaungkan di setiap provinsi dari hulu ke hilir. Melalui gerakan tersebut para calon founder akan dibina melalui beberapa tahapan proses mulai dari penanaman paradigma sebagai wirausaha digital hingga strategi peluncuran produk yang siap digunakan dan menjadi solusi dalam masyarakat. Pemerintah turut mendampingi dan memberikan pengawasan hingga startup siap untuk mendapatkan pendanaan awal (*seed funding*). Dengan demikian dapat tercipta kewirausahaan dan ekosistem startup di Indonesia dan mempercepat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi digital sebagai tujuan mewujudkan Indonesia sebagai energi digital di Asia Tenggara.

Berdasarkan data statistik dan hasil survei khusus yang dikeluarkan oleh Badan Ekonomi Kreatif, pelaku ekonomi kreatif dalam bidang digital di Indonesia tumbuh dengan angka 4.86% pada setiap tahunnya dan memberikan kontribusi sebesar 44.83 triliun untuk PDB (Produk Domestik Bruto) nasional. Adapun langkah yang diberikan oleh Bekraf terhadap subsektor ini adalah fokus pada pembangunan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan kepada usaha kreatif. Selain itu, Bekraf memberikan arahan fokus untuk kolaborasi terhadap subsektor dalam membentuk ekosistem digital kreatif kolaboratif. Berdasarkan potensi besar ini pelaku usaha kreatif mampu memberikan kontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Hal ini membuktikan bahwa ekonomi kreatif di bidang startup digital memiliki potensi untuk berkembang di masa mendatang (Bekraf, 2018).

2.7. Peneliti Terdahulu

Berikut beberapa uraian hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini di antaranya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variable	Analisis Data	Hasil Penelitian
Motivasi – Kinerja Pegawai				
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Makta (2013)	- Motivasi - Produktivitas Kinerja	Menggunakan Analisis Regresi Berganda, Uji F Dan Uji T.	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Abdul	- Lingkungan kerja - Disiplin kerja - Motivasi kerja - Kinerja karyawan	Analisis Data Yang digunakan didukung oleh pengujian asumsi dan reliabilitas. Analisis	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

	Hanafi dan Zulkifli (2018)		model didukung oleh pengujian asumsi klasik; uji korelasi otomatis multikolobieritas	
3	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Pada Rs. Universitas Hasanuddin. Marlina Ulfa (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi - Kepemimpinan - Motivasi - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan 	Menggunakan Analisis Deskriptif Dan Analisis Jalur (Path Analysis)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance through Job	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Motivation</i> - <i>Competence</i> - <i>Compensation</i> - <i>Work Performanc</i> 	Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi

	Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. Muhammad Ikhsan, Andi Reni & Wardhani Hakim (2019)	- <i>Job Satisfaction</i>	PLS 2.0 sebagai perangkat lunak pengolah data	berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen
5	The Influence Of Empowering And Motivation To Discipline And Employee Performance On Education And Culture Of Merauke Regency. Sopia Betaubun, Siti Haerani & Andi Reni (2019)	- Empowering - Motivation - Discipline - Performance		Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja
Teknologi informasi – kinerja pegawai				
6	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan	- Karakteristik Individu - Pemanfaatan Teknologi Informasi	Penelitian Ini Menggunakan Analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan pemanfaatan teknologi informasi yang

	Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. Wayan Sri Wijayanti, Herman Sjahrudin, Dan Nurlaely Razak (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Pegawai 	Deskriptif Dan Pengujian Hipotesis	baik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.
7	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung. Pandapotan Na Uli Sun Siregar (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin Kerja - Teknologi Informasi - Kinerja Pegawai 	Penelitian Ini Menggunakan Analisis Deskriptif Dan Pengujian Hipotesis Menggunakan Multiple Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di universitas darma agung
8	The Effect Of Science And Technology And Quality Of Human Resources On The Processing Of High Economic	<ul style="list-style-type: none"> - Technology - Quality Of Human Resources - Economic Value 	Analisis data dilakukan melalui tahapan: pengumpulan data melalui kuesioner, dan	Ilmu pengetahuan dan teknologi tentang eceng gondok bernilai ekonomi tinggi, dengan semakin berkembangnya ilmu

	Value Water Hyacinth In Lake Tempe, Wajo Regency Andi Nuzul Akbar, Nurdin Brasit dan Andi Reni (2020)		kunjungan lapangan secara langsung guna memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti. Data dianalisis menggunakan software SPSS 23	pengetahuan dan teknologi maka nilai ekonominya semakin meningkat
9	Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Perpajakan Terhadap Kinerja Manajerial Keuangan. Myra Andriana, Tantie Sumarlin, Dan Roymon Panjaitan (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Teknologi Informasi - Sistem Informasi Perpajakan - Kinerja 	Analisis Data Yang Digunakan Adalah Uji Validitas Dan Reliabilitas, Pengujian Menggunakan Uji T, Uji F Dan Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif teknologi informasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada perusahaan manufaktur.

Lingkungan kerja – kinerja pegawai				
10	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja - Disiplin kerja - Motivasi - Kinerja karyawan 	Analisis Data Yang digunakan didukung oleh pengujian asumsi dan reliabilitas. Analisis model didukung oleh pengujian asumsi klasik; uji korelasi otomatis multikolobieritas	Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
11	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam & Andi Reni (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Lingkungan Kerja - Stres Kerja - Kompensasi - Kinerja Karyawan 	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur	Hasil peneliatian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

12	Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank “X” (Persero) Tbk. Elli Sulistyaningsih dan Meirinaldi (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin - Lingkungan - Motivasi - Kinerja Karyawan 	Teknik Analisis Yang Digunakan Adalah Analisis Regresi Berganda Dengan Jumlah Sampel Data Sebanyak 72 Responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank “x” (persero) tbk
13	Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Ulfa Purnama Sari (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas - Lingkungan Kerja - Motivasi - Kinerja Pegawai 	Metode Analisis Yang Digunakan Ialah Korelasi Pearson Product Moment, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Regresi Linear Berganda, Kecermatan Prediksi	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Yang Positif tetapi tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur

			Dan Analisis Koefisien Penentu Atau Koefisien Determinasi	
14	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja - Motivasi - Kinerja Karyawan 	Model Analisis Didukung Oleh Pengujian Asumsi Klasik; Uji Multicolobierity Uji Auto Korelasi. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dilakukan Dengan Uji F Dan Hipotesis Parsial Dilakukan Dengan Uji T	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja.
Lingkungan kerja – motivasi lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja				

15	Analisis Dampak Remunerasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediasi. Hartati, Rima Semiarty Dan Verinita (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Remunerasi - Kinerja - Motivasi 	Teknik Analisis Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Partial Least Square (Pls)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karena hipotesis ditolak. 2. Lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
16	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Trasta Global	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Budaya Organisasi - Efektivitas Kerja - Motivasi 	Metode Analisis Data Menggunakan PLS 3 Yang Digunakan Untuk Menguji Hipotesis	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara

	Konverta. Kaltsum	Ummi (2017)			lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening
--	----------------------	----------------	--	--	--