

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 1994. "Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta : PT. PBP."
- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. 2021. "Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes SPSS Process Macro." *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods* 9(1):42–61.
- Akbar, Andi Nuzul., Brasit, Nurdin., Reni, Andi. 2020. "THE EFFECT OF SCIENCE AND TECHNOLOGY AND QUALITY OF HUMAN RESOURCES ON THE PROCESSING OF HIGH ECONOMIC VALUE WATER HYACINTH IN LAKE TEMPE, WAJO REGENCY." *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* 3 No. 4.
- Amin, Hamka., Sjahrudin, H., dan Syamsul, A. 2016. "Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Makassar Utara." *E-Library STIE YPBUP Bongaya*.
- Aminah, S. 2016. *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Dan Saling Ketergantungan Organisasional Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Survey Pada PT. INTI Persero) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas)*.
- Andriana, Myra, dkk. 2020. "Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Perpajakan Terhadap Kinerja Manajerial Keuangan."
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Betaubun, S., Haerani, S., & Reni, A. 2019. "THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT AND MOTIVATION TO DISCIPLINE AND EMPLOYEE PERFORMANCE ON EDUCATION AND CULTURE OF MERAUKE REGENCY." *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* 2(4):1–11. doi:

<https://doi.org/https://doi.org/10.26487/hjabe.v2i4.265>.

- Byars, Lloyd and Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management: A Practical Approach*. New York: Harcourt Brace.
- Chintya, I. 2015. “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi Pada SKPD Kota Solok).” *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Darmawan, D. H. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Davis, F. .. 1993. “User Acceptance of Information Technology: System Characteristics, User Perception and Behavioral Impacts.” *International Journal Management Machine Studies* (38):475–87.
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: INDEKS.
- Djoyowiriono, Soengeng. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Feri, Antoni. 2006. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas Dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya, Thesis Univesitas 17 Agustus Surabaya.”
- Gaol, C. J. 2014. *"A to Z Human Capital" : Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Grasindo*. Jakarta: Grasindo.
- Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hanafi, Abdul dan Zulkifli. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *DIMENSI VOL. 7, NO.*
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hansen dan Mowen. 2009. *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartati, Rima Semiarty dan Verinita. 2019. “Analisis Dampak Remunerasi Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediasi.” *Jurnal Ilmiah Manajemen (JIMUPB)* Vol 8 No.1.
- Hasan, Tholhah, Muhammad. 2005. *Islam Dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press.
- Hasibuan, Malay S. .. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Henderso.n, J dan Venkatraman., N. 1993. “Strategic Aligmnt: Leveraging Information Technology for Tranforming Organization.” *IBM System Journal* Vol 32 No.
- Henry, Fayol. 2012. *Manajemen Reformasi Pelayanan Publik (Dialih Bahasa M Ladzi Safroni)*.
- Herda, Nengsy. 2018. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perbankan Di Tembilahan.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Vol. 7 No. 1 Januari-Juni 201*.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. 2008. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. 2019. “Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar .” *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* 2(1), 60–7. doi: <https://doi.org/https://doi.org/10.26487/hjabe.v2i1.141>.
- James, Stoner., DKK. 1996. *Manajemen, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Jogiyanto. 2010. *Analisis Dan Desain Sistem Informasi, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Joko, S., & Gun, G. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial PT. Propan Raya I.C.C Cab. Bandung.” *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem*

*Informasi Akuntansi (JASa), Vo. 2 , No. 4, Desember 2018.*

- Larasati, Sindi. 2014. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PT. Telkom Indonesia Jawa Barat."
- Lucas, H.C., and Spitler, V. K. 1999. *Technology Use and Performance: A Field Study of Broker Workstations," Decision Sciences (30:2), Spring 1999, Pp 1-21.*
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1.* Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Makta L, Noor HNB, Sc M, Kapalawi I, Mars MSPH. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs . Stella Maris Makassar."
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., dan A. V. Hubei. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert. Jackson, John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David C. 1978. *Human Motivation.* New York: Cambridge University Press.
- Moenir, A. .. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia.* Jakarta: Bina Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Rasdam, R., Alam, S., & Reni, A. 2018. "ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, WORKING STRESS ON JOB MORALE AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE." *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* Vol. 1 No.
- Richard, Daft L. 2008. *Management twelfth dition.* South-Western: Cengage

Learning, USA

- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi 10 Jilid 1*.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Manajemen Edisi 7*. edited by Prenhanllindo. Jakarta.
- Sari, Ulfa Purnama. 2016. "Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur."
- Satria, A., Andreas, & Enni, S. 2015. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial." *Jom FEKON Vol. 2, No. 2 Oktober 2015*.
- Schermerhorn, J. R. 1996. *Management for Productivity*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, NPandapotan Na Uli Sun. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Darma Agung."
- Sofyan, Syafri. 2001. *Manajemen Kontemporer*. Pertama. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sri Wijayanti, Wayan, DKK. 2017. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai."
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, Elli dan Meirinaldi. 2017. "Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank 'X' (Persero) Tbk.”  
*Jurnal Ekonomi* ,Volume 19.
- Suradji. 2003. *Manajemen Kepegawaian Negara: Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Lembaga Administrasi Negara*.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Ulfa, Marlina. 2019a. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Pada RS. Universitas Hasanuddin.”
- Ulfa, Marlina. 2019b. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staf Pada Rs. Universitas Hasanuddin.”
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.” *Jurnal WIGA* Vol. 2 No.
- ZAMEER, Hashim, . DKK. 2014. “The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan.” *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No

## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABLE MEDIASI  
(STUDI KASUS PADA YUS CORP MAKASSAR)**

---

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Yus Corp Makassar

Responden yang terhormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurkhasi

NIM : A012202001

Prodi : Magister Manajemen

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau tesis yang sedang saya lakukan pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu agar bisa membantu saya untuk mengisi kuesioner di bawah ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian.

Keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung pada akurasi dan kelengkapan jawaban saudara-saudari sehingga saya sangat berharap dan menghargai jawaban yang Anda berikan. Keterlibatan yang konstruktif bapak/ibu dalam penelitian ini, akan memberikan kontribusi yang berharga pada pengembangan ilmu pengetahuan. Atas partisipasi bapak/ibu semua dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

**Nurkhasi**

### A. Profil Responden

Berikan tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

1. Nama : (Bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia :  18 – 25 Tahun  31 – 40  
Tahun  
 26 – 30 Tahun  > 40  
Tahun
4. Masa Kerja :  < 1 Tahun  1- 5 Tahun  
 > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :  SLTA  D3  S1  S2  
 S3

### B. Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.



4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, berikan tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun terlewatkan.

**C. Keterangan Jawaban**

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>TEKNOLOGI INFORMASI (X1)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	Teknologi informasi/ aplikasi yang Anda gunakan di perusahaan mudah untuk dipelajari dan dioperasikan.					
<b>2</b>	Teknologi informasi/ aplikasi yang Anda gunakan dapat dikontrol atau dioperasikan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan.					
<b>3</b>	Penggunaan Teknologi informasi/ aplikasi yang ada					

	diperusahaan sangat jelas dan mudah dipahami.					
4	Teknologi informasi yang digunakan di merupakan aplikasi yang fleksible.					
5	Anda cepat menjadi terampil dalam menggunakan aplikasi berbasis teknologi informasi.					
6	Secara keseluruhan teknologi informasi / aplikasi di perusahaan mudah digunakan.					
7	Teknologi informasi yang tersedia membantu Anda menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.					
8	Teknologi informasi yang digunakan mendukung peningkatan kinerja Anda.					
9	Teknologi informasi yang digunakan di Perusahaan mampu meningkatkan produktivitas Anda.					
10	Teknologi informasi yang digunakan mempermudah proses pekerjaan Anda.					

11	Secara keseluruhan teknologi informasi yang digunakan bermanfaat terhadap kinerja Anda.					
----	---	--	--	--	--	--

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>LINGKUNGAN KERJA (X2)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	Fasilitas kerja di Perusahaan Anda sudah memadai.					
<b>2</b>	Kondisi lingkungan kerja Anda bersih dan rapi.					
<b>3</b>	Pencahayan di tempat kerja membantu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>4</b>	Tempat Anda bekerja jauh dari kebisingan.					
<b>5</b>	Ketenangan dalam bekerja membuat Anda betah bekerja.					

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>MOTIVASI (Y1)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

1	Anda dapat memenuhi kebutuhan dasar Anda.					
2	Anda merasa kehidupan anda terjamin.					
3	Anda merasa aman selama bekerja					
4	Anda tidak merasa khawatir akan hal-hal berbahaya selama bekerja.					
5	Anda memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja Anda.					
6	Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan dihargai oleh atasan/pimpinan Anda					
7	Anda memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang Anda capai.					
8	Anda mendapatkan dukungan dan kesempatan untuk mengembangkan potensi Anda.					
9	Anda mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.					

<b>No</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>KINERJA (Y2)</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	Pekerjaan yang Anda lakukan sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.					
<b>2</b>	Pengetahuan Anda terkait dengan pekerjaan utama sudah baik.					
<b>3</b>	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu sesuai yang di tentukan.					
<b>4</b>	Anda mampu membangun kerjasama yang baik terhadap sesama rekan kerja serta saling menghargai.					

## UJI VALIDITAS Teknologi informasi (X1)

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Totol_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.599**	.776**	.488**	.296**	.754**	.400**	.376**	.434**	.233	.321*	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.002	.003	.001	.073	.012	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.599**	1	.510**	.787**	.278*	.575**	.851**	.541**	.524**	.569**	.512**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.776**	.510**	1	.488**	.336**	.659**	.358**	.331**	.403**	.187	.157	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.000	.005	.010	.001	.152	.231	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.488**	.787**	.488**	1	.155	.614**	.770**	.488**	.464**	.562**	.362**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.237	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.296**	.278*	.336**	.155	1	.496**	.363**	.492**	.452**	.262*	.277*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.009	.237		.000	.004	.000	.000	.043	.032	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.754**	.575**	.659**	.614**	.496**	1	.592**	.422**	.435**	.506**	.239	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.000	.065	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.400**	.851**	.358**	.770**	.363**	.592**	1	.721**	.607**	.746**	.481**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.005	.000	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.376**	.541**	.331**	.488**	.492**	.422**	.721**	1	.866**	.536**	.635**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.010	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.434**	.524**	.403**	.464**	.453**	.435**	.607**	.866**	1	.519**	.829**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.233	.569**	.187	.562**	.262*	.506**	.746**	.536**	.519**	1	.823**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.073	.000	.152	.000	.043	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	.321*	.512**	.157	.362**	.277*	.239	.481**	.635**	.629**	.823**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.231	.004	.032	.065	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	.713**	.821**	.647**	.783**	.555**	.784**	.839**	.786**	.774**	.715**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS Lingkungan Kerja (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,487**	,566**	,471**	,355**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,487**	1	,487**	,257*	,287*	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,047	,026	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,566**	,487**	1	,268*	,423**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,039	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,471**	,257*	,268*	1	,529**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,047	,039		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,355**	,287*	,423**	,529**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,005	,026	,001	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	,788**	,633**	,701**	,764**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS Motivasi (Y1)

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	,314*	,451**	,344**	,374**	,258*	,365**	,254	,214	,230
	Sig. (2-tailed)		,015	,000	,007	,003	,047	,004	,050	,100	,078
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	,314*	1	,222	,221	,166	,369**	,345**	,323*	,556**	,357**
	Sig. (2-tailed)	,015		,088	,089	,206	,004	,007	,012	,000	,005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	,451**	,222	1	,774**	,560**	,343**	,598**	,476**	,289*	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000	,088		,000	,000	,007	,000	,000	,025	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	,344**	,221	,774**	1	,435**	,398**	,569**	,453**	,266*	,531**
	Sig. (2-tailed)	,007	,089	,000		,001	,002	,000	,000	,040	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	,374**	,166	,560**	,435**	1	,338**	,395**	,387**	,294*	,490**
	Sig. (2-tailed)	,003	,206	,000	,001		,008	,002	,002	,023	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	,258*	,369**	,343**	,398**	,338**	1	,535**	,655**	,740**	,310*
	Sig. (2-tailed)	,047	,004	,007	,002	,008		,000	,000	,000	,016
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.7	Pearson Correlation	,365**	,345**	,598**	,569**	,395**	,535**	1	,546**	,526**	,414**
	Sig. (2-tailed)	,004	,007	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.8	Pearson Correlation	,254	,323*	,476**	,453**	,387**	,655**	,546**	1	,706**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,050	,012	,000	,000	,002	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.9	Pearson Correlation	,214	,556**	,289*	,266*	,294*	,740**	,526**	,706**	1	,481**
	Sig. (2-tailed)	,100	,000	,025	,040	,023	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_Y1	Pearson Correlation	,230	,357**	,548**	,531**	,490**	,310*	,414**	,643**	,481**	1
	Sig. (2-tailed)	,078	,005	,000	,000	,000	,016	,001	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## UJI VALIDITAS Kinerja (Y2)

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Total_Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	,603**	,321*	,644**	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Y2.2	Pearson Correlation	,603**	1	,544**	,592**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Y2.3	Pearson Correlation	,321*	,544**	1	,543**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Y2.4	Pearson Correlation	,644**	,592**	,543**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
Total_Y2	Pearson Correlation	,794**	,841**	,753**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Teknologi Infromasi(X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	11

### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	5

### Uji Reliabilitas Motivasi(X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	9

### Uji Reliabilitas Kinerja(X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	4