

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan. (2018). *Analisis Jalur (Path Analisis)*. Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Agustin D. (2012). “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tidur pada Pekerja Shift di PT Krakatua Tirta Industri Cilegon”.Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Aldo Herlambang. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamand Mitra Andalan Surabaya*. Surabaya: Skripsi Penelitian Universitas Negeri Surabaya.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(2), 152573.
- Amalia, S., & Fahri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*, Vol.10, 119-127.
- Amstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Andi. (2014). Jenis-Jenis Motivasi. *Jurnal hasil riset*, 1.
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315-334.
- Ani Widayati. (2013). Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* Vol. VI No. 1. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29.

- Bambang Kusriyanto. (1991). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Barokah, I. (2019). Ruang Lingkup Teknologi Informasi. Lampung: ini.ib.
- Candra Apriadi. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti).
- Chairani. (2020). Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. Manajemen SDM Universitas Tridianti Palembang, xvi.
- Daryanti, D., Rohanda, & Sukaesih. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan, I(2), 127-135.
- Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja; falsafah Teori dan Penerapannya, Cetakan I, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Fadillah, B. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 20-25.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15-33.
- Frency, J., Rachbini, W., & Salim, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunal (BPNT). EKobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen, 6(3), 221-234.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan Hengky. (2014). Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 (edisi ke-2). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Heni Ingsiah, Putut, H., & Isnaini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk sriwidjaja Palembang, pusat Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Jurnal Polines Admisi dan Bisnis Vol 20 No. 1.

- Intan, U.S. (2018). "Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smk Yaspika Di Tanjung Balai Karimun." *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, vol. 6, no. 1.
- Jin, T. F. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5, 1-26.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2005). *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistic Cargo Cab. Pekanbaru). *Jurnal JOM Fisip*, II(2), 1-11.
- Munandar. (2015). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja. *Jurnal Admisistrasi dan Keuangan*, 20-25.
- Murti, Harry, Veronika Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*; Vol. 1 No. 1.
- Musran, M., Makrus, M., & Wargianto, W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 1-19.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Nurdiyansyah, (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai*. Yogyakarta : Lapera Pustaka Utama.
- Pattiasina. Roring. Rumawas. M. P. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 4, 1-6.

- Pendidikan, D. (2020). Populasi. Retrieved from <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/>
- Pendidikan, D. (2021). *Pengertian Teknologi Informasi dan Sejarahnya*. Yogyakarta: Dosen Pendidikan.com.
- Pengetahuan, w. (2017). *Pengertian Kompensasi Menurut para ahli*. Jakarta: Portal Media Pengetahuan Online.
- Prakoso Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana, (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang*.
- Pratiwi, V. U. (2020). *Pengaruh empowerment terhadap kinerja karyawan dengan teknologi informasi dan komunikasi sebagai variabel intervening pada PDAM Tirta Lestari Kabupaten Tuban (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.
- Putri, I. S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, IV(4), 4802-4816.
- Putri, K. (2018). *Pengertian Teknologi Informasi Serta Tujuan dan Fungsinya*. Jakarta: Teknologi.id.
- Rahmansyah, Agil, M. Al Musadieg, Heru Susilo. (2014). *Pengaruh Penggunaan teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN AREA Madiun)*. Vol. No. 1.
- Rahmawati, D. (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi*. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol.5, 107.
- Rinawati, S. I., & Ingsih, K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang*. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Rendi Putra Pramanda. (2016). "Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Dalam Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 39, No 2, 2016.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2009). *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Roen, Ferry. (2012). *Teori Harapan*. <http://perilakuorganisasi.com/teori-harapan.html>.
- Rohanda. (2015). "Persepsi Mahasiswa Terhadap Kualitas Pelayanan Referensi Di UPT Perpustakaan UNPAD." *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan* 3 (1).
- Saleh, Rahmad. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik*

- Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.
- Sari, K. (2021). Pengertian Teknologi Informasi. Yogyakarta: Dosen Pendidikan.com.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta; Mandar Maju.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, XV(1), 63-77.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley.
- Seputarpengertian.co.id. (2017). Pengertian Lingkungan Kerja, Jenis, Manfaat, Faktor dan Indikatornya. Dipetik 03 16, 2021.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumarni, Murti. John, Soeprihanto. (2010). *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Sutopo, A. H. (2012). *Teknologi Informasi dan komunikasi dalam pendidikan*. graha ilmu, Yogyakarta, 1.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Theдора, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, Vol.3, 187.
- Tryandari, N. (2016). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan STMIK Duta Bangsa. *Jurnal Duta*, Vol.11, 12-22.
- Ulinuha, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Baja Perkasa Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening.
- Vanjery, D. A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jendral Kementrian Dalam Negeri. *Manajemen Administrasi Universitas Prof.Dr.Moestopo*, 14-20.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

- Wahyuni, T. (2018). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD.BPR Bank Jombang Kantor Pusat. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Werther & Davis. (2014). ATo Z Human Capital Manajemen. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo.
- Wicaksono, F. (2011). Pengaruh Keahlian Individu dan Penggunaan Sistem Teknologi Informasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Moderating (Survey Terhadap Karyawan Administrasi UMS) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wijaya, A., & Sulistiyowati, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal SIMBA I*, Vol.10, 1-10.
- Yusnaini, & Slamet. (2019). Era Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang dalam Upaya Meningkatkan Literasi Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*, 2, 1073–1085. Retrieved from <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/2668>.

Lampiran 1. Lembar Kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

StatusJabatan :

PendidikanTerakhir :

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telahdisediakan.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi, perasaan, pendapat dan keadaan yang Bapak/Ibu alami.
3. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik- baiknya. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab.

Keterangan :

SS :SangatSetuju

S :Setuju

N :Netral

TS :TidakSetuju

STS :Sangat TidakSetuju

Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Penerangan/pencahayaan di tempat kerja saya sudah baik.					
2.	Suhu udara di tempat saya bekerja sudah baik.					
3.	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan saya.					
4.	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan saya.					
5.	Suasana tempat kerja saya dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
6.	Saya merasa aman dalam bekerja di tempat kerja saya.					
7.	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada saya.					
8.	Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					

Teknologi Infomasi (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mudah mengetahui / menemukan informasi yang dibutuhkan mengenai hal-hal tertentu.					
2.	Saya mudah menemukan informasi terbaru yang menyangkut persoalan tertentu.					
3.	Pemanfaatan komputer dapat memenuhi kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.					
4.	Teknologi komputer yang Saya gunakan dapat membantu Saya dalam melakukan komunikasi informasi ke orang lain.					
5.	Teknologi komputer yang mendukung tugas saya yang mudah penggunaannya.					

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.					
3.	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.					
4.	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
5.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.					
6.	saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja.					
7.	Saya selalu datang tepat waktu.					
8.	Saya selalu mengikuti prosedur dan kedisiplinan perusahaan.					

Motivasi (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya menjunjung tinggi sikap kejujuran dalam bekerja.					
2	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.					
3	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.					
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.					
5	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.					
6	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
7	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target perusahaan.					
8	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					
9.	Saya merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas.					
10.	Saya menerapkan sikap kehati-hatian setiap kali mengambil keputusan dalam pekerjaan.					

3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4
3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	3	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	4
4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	2	3	2	2	2	2	3	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2

Lampiran 3. Nilai *Loading Faktor*

Indikator	X1	X2	Y	Z	Ket.
X1.1	0.864				Valid
X1.2	0.713				
X1.3	0.789				
X1.4	0.773				
X1.5	0.827				
X1.6	0.851				
X1.7	0.791				
X1.8	0.743				
X2.1		0.886			Valid
X2.2		0.882			
X2.3		0.873			
X2.4		0.852			
X2.5		0.828			
Y.1			0.851		Valid
Y.2			0.923		
Y.3			0.888		
Y.4			0.91		
Y.5			0.906		
Y.6			0.861		
Y.7			0.904		
Y.8			0.909		
Z.1				0.861	Valid
Z.2				0.86	
Z.3				0.861	
Z.4				0.878	
Z.5				0.886	
Z.6				0.873	
Z.7				0.883	
Z.8				0.844	
Z.9				0.858	
Z.10				0.889	

Lampiran 4. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket.
Lingkungan Kerja	0.633	Valid
Teknologi Informasi	0.747	
Kinerja	0.8	
Motivasi	0.756	

Lampiran 5. Nilai *Cross Loading*

Variabel	Indikator	X1	X2	Y	Z
Lingkungan Kerja	X1.1	0.864	0.734	0.768	0.726
	X1.2	0.713	0.401	0.504	0.501
	X1.3	0.789	0.501	0.534	0.536
	X1.4	0.773	0.449	0.523	0.502
	X1.5	0.827	0.704	0.787	0.709
	X1.6	0.851	0.711	0.788	0.753
	X1.7	0.791	0.725	0.729	0.664
	X1.8	0.743	0.695	0.673	0.624
Teknologi Informasi	X2.1	0.735	0.886	0.722	0.689
	X2.2	0.744	0.882	0.774	0.735
	X2.3	0.607	0.873	0.667	0.578
	X2.4	0.625	0.852	0.664	0.655
	X2.5	0.703	0.828	0.746	0.68
Kinerja	Y.1	0.747	0.729	0.851	0.737
	Y.2	0.777	0.805	0.923	0.772
	Y.3	0.755	0.731	0.888	0.726
	Y.4	0.807	0.772	0.91	0.808
	Y.5	0.731	0.739	0.906	0.772
	Y.6	0.725	0.678	0.861	0.719
	Y.7	0.789	0.722	0.904	0.783
	Y.8	0.765	0.757	0.909	0.771
Motivasi	Z.1	0.8	0.734	0.845	0.861
	Z.2	0.793	0.739	0.843	0.86
	Z.3	0.749	0.754	0.802	0.861
	Z.4	0.749	0.663	0.736	0.878
	Z.5	0.656	0.634	0.688	0.886
	Z.6	0.654	0.673	0.706	0.873
	Z.7	0.666	0.682	0.723	0.883
	Z.8	0.569	0.601	0.62	0.844
	Z.9	0.617	0.608	0.703	0.858
	Z.10	0.661	0.614	0.674	0.889

Lampiran 6, Nilai Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Ket.
Lingkungan Kerja	0.917	0.927	0.932	Reliabel
Teknologi Informasi	0.915	0.918	0.937	
Kinerja	0.964	0.965	0.97	
Motivasi	0.964	0.967	0.969	

Lampiran 7. Nilai R-Square

Variable	R Square
Kinerja	0.83
Motivasi	0.697

Lampiran 8. F-Square

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1			0.193	0.312
X2			0.144	0.172
Y				
Z			0.233	

Lampiran 9. Hasil Pengujian *Direct Effect*

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja -> Kinerja Karyawan	3,043	0.002
Lingkungan kerja -> Motivasi	6,187	0.000
Teknologi Informasi -> Kinerja Karyawan	2,856	0.004
Teknologi Informasi -> Motivasi	5,027	0.000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	2,868	0.004

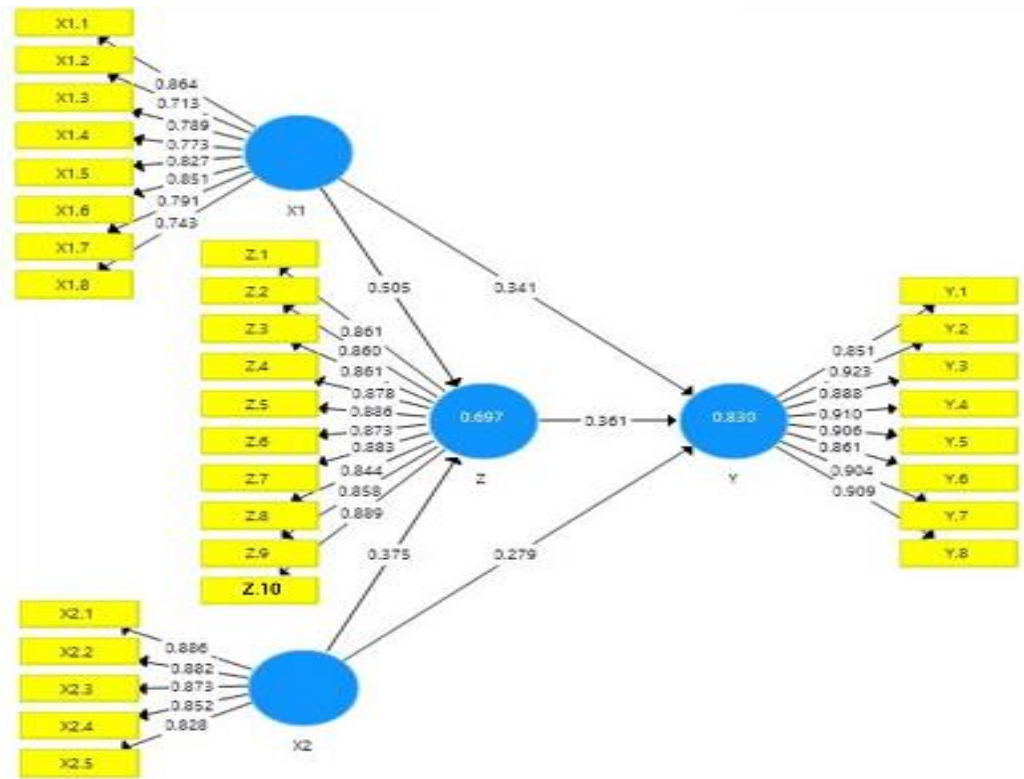
Lampiran 10. Hasil Pengujian *Indirect Effect*

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	2,113	0.035
Teknologi Informasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	2,433	0.015

Lampiran 11. Hasil Pengujian *Total Effect*

Variabel	Original Sample (O)
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.341
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.505
Teknologi Informasi -> Kinerja Karyawan	0.279
Teknologi Informasi -> Motivasi	0.375
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.361
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.183
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.136

Lampiran 12. Model Pengujian Bootstrapping



Lampiran 13. Rangkuman Rekap Akhir Penelitian

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	3,043	0.002	<i>Hipotesis 1 diterima.</i> Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Lingkungan Kerja → Motivasi	6,187	0.000	<i>Hipotesis 2 diterima.</i> Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
Teknologi Informasi → Kinerja Karyawan	2,856	0.004	<i>Hipotesis 3 diterima.</i> Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Teknologi Informasi → Motivasi	5,027	0.000	<i>Hipotesis 4 diterima.</i> Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
Motivasi → Kinerja Karyawan	2,868	0.004	<i>Hipotesis 5 diterima.</i> Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Karyawan	2,113	0.035	<i>Hipotesis 6 diterima.</i> Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi
Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Karyawan	2,433	0.015	<i>Hipotesis 7 diterima.</i> Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi