

**TESIS**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA PT PLN  
UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B)  
SULAWESI**

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND  
INFORMATION TECHNOLOGY ON THE PERFORMANCE  
EMPLOYEES THROUGH MOTIVATION AT PT PLN UNIT INDUK  
PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B) SULAWESI**

**VITA IFTITAH HUSLAN**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA PT PLN  
UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B)  
SULAWESI**

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND  
INFORMATION TECHNOLOGY ON THE PERFORMANCE  
EMPLOYEES THROUGH MOTIVATION AT PT PLN UNIT INDUK  
PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B) SULAWESI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada  
Program Studi Magister Manajemen

**Di Susun dan Di Ajukan Oleh**

**VITA IFTITAH HUSLAN  
A012231030**

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

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA PT PLN UNIT INDUK PENYALURAN**  
**DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B) SULAWESI**

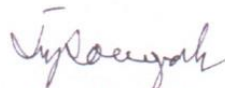
Disusun dan diajukan oleh:

**VITA IFTITAH HUSLAN**  
**NIM A012231030**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **18 September 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

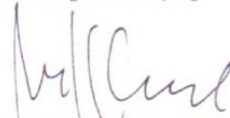
Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Idrus Taba, SE., M.Si  
NIP 19600403 198609 1 001

Pembimbing Pendamping



Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si  
NIP 19720525 199702 2 001

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si, CIPM  
NIP 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.  
NIP 19640205 198810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Vita Iftitah Huslan  
Nim : A012231030  
Program studi : Magister Manajemen  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada PT PLN Unit Induk Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) Sulawesi.

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, 18 September 2024

Yang Menyatakan,



Vita Iftitah Huslan

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan **Tesis** ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada PT. PLN Unit Induk Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B)”** dibawah bimbingan Prof. Dr. Idrus Taba, SE., M.Si. dan Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si. Tesis ini sebagai tugas akhir dan syarat untuk. untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Studi Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dengan selesainya tesis ini, tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah membantu dan memberikan masukan-masukan kepada penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat. Semoga segala kebaikan bernilai pahala.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan, menyadari keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, dengan penuh rendah hati penulis mengakui bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Sekian dan terima kasih.

Makassar, Mei 2024

Vita Iftitah Huslan

## ABSTRAK

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PADA PT PLN UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B) SULAWESI

Vita Iftitah Huslan

Idrus Taba

Wardhani Hakim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. PLN UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah semua populasi atau seluruh pegawai PT. PLN UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B) yang berjumlah 157 pegawai. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disebar secara *online*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah *structural equation modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui Smart PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi, teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, dan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

# THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND INFORMATION TECHNOLOGY ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES THROUGH MOTIVATION AT PT PLN UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B) SULAWESI

Vita Iftitah Huslan

Idrus Taba

Wardhani Hakim

This study aims to determine the influence of the work environment and information technology on the performance of employees through motivation at PT. PLN UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B). This type of research is quantitative. The sample used is all population or all employees of PT. PLN UNIT INDUK PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UIP3B) with 157 employees. The data collection method in this study used a questionnaire containing statements distributed online. The data analysis technique used in this study is structural equation modeling (SEM) which is operated through Smart PLS.

The results of this study show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, information technology has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on motivation, information technology has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive effect and significant to employee performance through motivation, and information technology positively and significantly affects employee performance through motivation.

**Keyword:** *Work Environment, Information Technology, Motivation, Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Kegunaan Penelitian.....	15
1.4.1 Kegunaan Teoretis .....	15
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep .....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3 Teknologi Informasi .....	21
2.1.4 Teori Motivasi .....	26
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	32
2.2 Tinjauan Empiris .....	39



BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....	51
3.1 Kerangka Pemikiran .....	51
3.2 Hipotesis .....	58
BAB IV METODE PENELITIAN.....	59
4.1 Rancangan Penelitian .....	59
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	60
4.4 Jenis dan Sumber Data .....	61
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	62
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	62
4.7 Instrumen Penelitian.....	64
4.8 Teknik Analisis Data .....	67
BAB V	73
5.1 Hasil Penelitian .....	73
5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	73
5.1.3 Uji Instrumen Penelitian .....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	117
Lampiran 1 Lembar Kuesioner .....	122

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan kinerja PT. PLN UIP3B Sulawesi.....	13
Tabel 2.1 Tabel Impiris .....	39
Tabel 4.1 Definisi Operasional .....	51
Tabel 5. 1 Nilai Loading Factor .....	75
Tabel 5. 2 Nilai Average Varianced Extracted (AVE).....	76
Tabel 5. 3 Nilai Cross Loading.....	77
Tabel 5. 4 Nilai Reliabilitas Konstruk.....	78
Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
Tabel 5. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	80
Tabel 5. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	81
Tabel 5. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
Tabel 5. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	82
Tabel 5. 10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel .....	83
Tabel 5. 11 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Teknologi Informasi .....	84
Tabel 5. 12 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	85
Tabel 5. 13 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai .....	86
Tabel 5. 14 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	87
Tabel 5. 15 Uji F-Square .....	88
Tabel 5. 16 Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect) .....	91
Tabel 5. 17 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) .....	92
Tabel 5. 18 Uji Pengaruh Total (Total Effect).....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual .....	51
Gambar 4. 1 Path Analysis .....	71
Gambar 5. 1 Model Empiris Penelitian .....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu instansi mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan suatu instansi. Instansi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap kinerja kerjanya. Peranan pimpinan sangat besar dalam kinerja pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh instansi. Semua kebutuhan individu dalam organisasi harus dapat dipenuhi dalam hubungan organisasi tersebut ingin berhasil mendorong para anggotanya.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang sudah ditetapkan, sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi harus didukung oleh faktor-faktor penunjang antara lain; modal, peralatan, sumber daya alam dan sumber daya manusia. Faktor yang paling penting dalam pencapaian tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting sebagai perencana sekaligus pelaksana dari seluruh rangkaian kegiatan organisasi tersebut.

Setiap organisasi sudah pasti menginginkan hadirnya produktivitas yang tinggi dari pegawainya untuk menggerakkan sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan kinerja yang baik yang didukung oleh lingkungan

kerja yang baik, karena dengan kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Manajemen organisasi selalu mendambakan keadaan dimana pegawainya memiliki kinerja yang tinggi (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013). Dessler (2010:329) "*menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan*".

Menurut Dessler (2010:329) dalam (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013) mengemukakan bahwa: "Pada dasarnya setiap personel dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para personel yang melaksanakan tugas kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi personel dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan".

Lingkungan kerja atau kondisi dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya, jika manajemen organisasi mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2006) dalam (Yusnaini, 2019) menjelaskan "seperti fasilitas yang ada pada kantor, peralatan pendukung kerja kantor, temperature, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara dengan atasan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif".

Menurut (Sutopo, 2012) mengemukakan bahwa "Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi.

Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi, dan alat pengelolaan informasi, Teknologi informasi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal".

Hal tersebut lanjut di jelaskan oleh (Sutopo, 2012) bahwa "Pada prinsipnya penerapan teknologi informasi di sebuah perusahaan atau organisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, tidak harus selalu memakai teknologi terbaru selama kebutuhan organisasi terhadap teknologi informasi yang telah ada sudah terpenuhi, namun jika dibutuhkan perusahaan harus mempertimbangkan untuk menerapkan teknologi informasi terbaru. Hal tersebut perlu dipertimbangkan karena penerapan teknologi informasi juga berguna untuk menurunkan biaya produksi dan membantu perusahaan menjadi yang kompetitif dalam persaingan dengan perusahaan lain".

Selain itu permasalahan teknologi informasi yang dipergunakan oleh Teknologi informasi juga sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan

telekomunikasi lainnya. Selanjutnya, teknologi informasi dipakai dalam sistem informasi organisasi dalam menyediakan informasi bagi para pemakai dalam rangka pengambilan keputusan, pengaruh kemajuan teknologi informasi tidak dapat dihindarkan lagi, seperti penggunaan telepon, komputer, dan satelit dalam berbagai aktivitas sarana berkomunikasi perusahaan. Teknologi informasi memungkinkan manusia untuk memperoleh informasi dari tempat yang berjauhan dalam waktu yang singkat dan dengan biaya yang murah. Namun hal yang terdapat dilapangan masih terdapat pegawai yang tidak mampu dalam menggunakan teknologi tersebut dengan baik sehingga dapat menghambat dalam proses pelaksanaan pekerjaan pegawai seperti dalam pembuatan laporan dengan menggunakan teknologi komputer masih terdapat pegawai yang belum bisa menggunakan dengan baik sehingga menghambat proses pekerjaan.

Berkaitan dengan pentingnya masalah teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu diperhatikan pada PLN UIP3B Sulawesi untuk meningkatkan pelayanan, dimana dalam menunjang aktivitas operasionalnya maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh PLN adalah dengan memperhatikan masalah teknologi informasi, sebab dengan kemampuan teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Dalam mencapai tugas dan tanggung jawab maka kinerja pegawai yang harus dijalankan sebagaimana visi misi perusahaan mengenai program kerja beserta anggaran yang digunakan, dalam meraih keberhasilan oleh setiap perusahaan maka penting



adanya organisasi untuk menyiapkan pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik sehingga mampu untuk melakukan perbaikan- perbaikan khususnya dalam meningkatkan pelayanan publik karena dengan kinerja seorang pegawai tentunya mengarah kepada pelayanan terpadu.

Organisasi yang dianggap berhasil adalah merupakan organisasi yang memiliki tujuan yang jelas, dapat diukur dan dapat diaktualisasikan dalam kinerja perusahaan. Dalam suatu organisasi yang dibentuk, tentu telah menetapkan tujuan tertentu yang merupakan petunjuk arah bagi pimpinan dan segenap pegawai dalam suatu instansi. Hal ini mengingat organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia.

Sedarmayanti (2006) dalam (Yusnaini, 2019) juga menjelaskan bahwa: “Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap organisasi, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota

organisasi Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan ataupun pemerintahan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugasnya baik perorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2010:329) dalam (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013) "Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja".

Menurut Mathis & Jackson (2015) "pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja pegawai antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas

dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama".  
(Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Pada dasarnya terciptanya motivasi pada diri pegawai bilamana kebutuhan pegawai yang terpenuhi, hal tersebut yang dapat mendorong pegawai memiliki semangat kerja dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Terpenuhinya kebutuhan akan mengakibatkan asa puas terhadap apa yang diperoleh pada organisasi tersebut. (Dessler. 2010) menyebutkan bahwa "*terdapat enam indikator dari kinerja yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan*".

Selanjutnya menurut Dessler dalam rohanda (2015) menjelaskan bahwa "Motivasi bisa menjadi salah satu pendorong yang ampuh dan tidak membutuhkan usaha sebanyak controlling. Misalnya saja Anda memiliki seratus orang sales, maka berapa banyak pengawas yang diperlukan untuk mengontrol mereka, berbeda dengan motivasi dimana dorongan bekerja tumbuh dari pegawai itu sendiri. Itu artinya, anda tidak perlu mengeluarkan sumber daya lebih besar untuk melakukan pengawasan, Motivasi secara gamblang dapat dipahami sebagai hasutan atau dorongan agar seseorang mau bertindak secara mandiri. Memotivasi pegawai berarti membujuk pekerja agar mau melakukan tindakan seperti yang diharapkan oleh perusahaan tujuannya agar target perusahaan dapat tercapai. Ada tiga sub-konsep dari motivasi yaitu motif, motivasi, dan motivator. Motif mengacu

pada keadaan batin yang memprakarsai dan mengendalikan perilaku menuju tujuan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Motivasi adalah proses merangsang tindakan dengan memahami kebutuhan pegawai dan dengan memanfaatkan motif mereka Motivator adalah teknik yang digunakan untuk motivasi seperti membayar bonus, promosi di antara pegawai, dan lain sebagainya".

Selain itu faktor motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi dan kinerja merupakan dua unsur yang konstruktif dan korelatif keduanya saling berhubungan dan tidak bisa di lepaskan dengan yang lain seorang pegawai akan memiliki prestasi kerja yang rendah apabila tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sebaliknya jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Busro (2018;15) dalam (Chairani, 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah: "penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam ruang lingkup pekerjaannya". Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam hal ini peneliti melihat berbagai fenomena-fenomena yang terdapat di lapangan yang masih tidak sesuai dengan kondisi

yang di inginkan dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Untuk mendukung kinerja pegawai sudah seharusnya instansi memperhatikan kondisi tersebut untuk menciptakan suasana kondusif dalam bekerja. Fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan tap yang sangat mendukung kegiatan atau proses penyelesaian pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih baik lagi.

Menurut Dessler (2010:329) dalam (Daryanti, Rohanda&Sukaesih, 2013) menjelaskan bahwa: “Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja

pegawai. Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila pegawai mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi. Dari temuan yang terdapat dilapangan dimana pegawai masih terdapat yang tidak bekerja dengan baik dan tidak semangat dikarenakan merasa tidak puas dengan gaji/upah yang di peroleh, lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman adanya titik jenuh atau kebosanan yang muncul oleh pegawai sehingga lebih memilih untuk resign dari perusahaan".

Berdasarkan hasil pengamatan yang terjadi pada pegawai PLN UIP3B Sulawesi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan lingkungan kerja, teknologi informasi, motivasi dan kinerja pegawai hal tersebut menjadi hal yang sangat penting mengingat bahwa seorang pegawai ini syarat dengan keterampilan dan kejuruan, sehingga yang bergabung di satuan ini harus memiliki keterampilan dan kejuruan, sehingga dengan sendirinya kualitas kerja, produktivitas dan pengetahuan mengenai pekerjaan masing-masing pegawai seiring dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Hal yang lain yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja di PLN UIP3B Sulawesi adalah adanya kepercayaan dan ketersediaan perangkat-perangkat bekerja yang memadai dan lengkap sehingga dengan ketersediaan tersebut setiap-setiap personel mampu

melaksanakan pekerjaan dengan baik berdasarkan petunjuk teknis yang telah ditetapkan di lingkungan kerja PLN UIP3B Sulawesi.

Fungsi organik PLN yaitu melaksanakan pembinaan meliputi; bidang pembangkitan, penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan dan pelayanan pemeliharaan sehingga pegawai dituntut untuk meningkatkan profesi serta profesionalisme. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai dituntut untuk memiliki lingkungan kerja yang unggul agar menjalankan tugas dan tanggung-jawab dengan baik.

Kondisi ini menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada PLN UIP3B Sulawesi. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan masih banyaknya pegawai yang belum mampu menggunakan teknologi informasi khususnya dalam mengoperasikan komputer. Selain itu pula tidak didukung pula dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif terlihat pada ruang kerja yang sempit, sehingga membuat suasana kerja terasa panas dan gerah, suara berisik, sehingga seringkali membuat tidak fokus dalam menjalankan pekerjaan, dan kurangnya motivasi kerja. Hubungan antar pegawai yang kurang harmonis juga menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja	TAHUN		
	2021	2022	2023
Sangat Potensial	26	21	24
Sangat Optimal	28	31	29
Potensial	98	103	102
Kandidat Potensial	4	2	1
Perlu Penyesuaian	1	-	1
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>157</b>	<b>157</b>

Tabel 1.1 Laporan kinerja PLN UIP3B SULAWESI

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada PT PLN UIP3B SULAWESI**".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI?



3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI?
4. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PLN UIP3B SULAWESI?
7. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PLN UIP3B SULAWESI?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI
2. Untuk menganalisis teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI
4. Untuk menganalisis teknologi informasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI
5. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI
6. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai melalui motivasi pada PLN UIP3B SULAWESI

7. Untuk menganalisis teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PLN UIP3B SULAWESI

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

Hasil penelitian ini secara teoritis menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja, teknologi informasi, terhadap kinerja melalui motivasi pegawai pada PLN UIP3B SULAWESI.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Membuat strategi peningkatan kompetensi agar memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan
2. Menggali informasi dan memetakan (mapping) program teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk menghilangkan gap kompetensi pegawai.
3. Meningkatkan motivasi pegawai untuk memberi kontribusi lebih baik sehingga kinerja semakin meningkat.
4. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan menambah literatur bagi pihak-pihak lain yang ingin mengadakan

penelitian lebih lanjut dan mendalami pengaruh dari lingkungan kerja, teknologi informasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Marwansyah (2010) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki produktif kontribusi orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Fungsi MSDM dibagi menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional. Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi manajerial terdiri dari;

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana (Hasibuan, 2007).

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut;

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.
7. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan (Hasibuan, 2007).

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.

Bambang (1991) Pengertian lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai

Sedarmayanti (2001) Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal. Sehat, aman dan

nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan system kerja yang efisien.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001) dalam (<https://www.seputar.com>,2017) menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara/umum.

### **1. Lingkungan Kerja Langsung**

Berhubungan dengan pegawai, misalnya tempat kerja, meja, kursi.

### **2. Lingkungan Kerja Perantara/Umum**

Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap dan warna. Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada pegawai, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik



dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

### **3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Ishak dan Tanjung (2003) dalam (<https://www.seputar.com>,2017) manfaat lingkungan kerja menyatakan bahwa “manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang terkinerja personel adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerja diselesaikan dengan" standar yang benar dan dalam skala yang sudah ditetapkan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawai dan juga semangat juang yang tinggi".

### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2006:63) dalam (<https://www.seputar.com>,2017) menyatakan, untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

"Bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan, terdapat sarana lingkungan khusus ataupun secara umum untuk pegawai agar menjadi nyaman".

### **5. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2004:46) dalam (<https://www.seputar.com>,2017) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain: "Penerangan

atau cahaya pada tempat kerja, temperatur atau suhu udara pada tempat kerja, kelembapan udara pada tempat kerja, Sirkulasi udara pada tempat kerja, getaran mekanis pada tempat kerja, bau tidak sedap pada tempat kerja, tata warna pada tempat kerja, dekorasi pada tempat kerja, musik pada tempat kerja, keamanan pada tempat kerja".

### **2.1.3 Teknologi Informasi**

#### **1. Pengertian Teknologi Informasi**

Teknologi informasi dapat dibagi dalam dua jenis teknologi yaitu, teknologi komunikasi dan teknologi komputer dalam sebuah proses fungsi dan penyebaran sebuah informasi baik itu bersifat non finansial maupun finansial, di dalam teknologi informasi terdapat di dalamnya fungsi pengembangan, perancangan, implementasi dan dukungan atau dalam sebuah manajemen sistem informasi yang menggunakan alat komputer terkhusus dalam perangkat keras dan perangkat lunak.

Suatu investasi yang terbaik dalam teknologi informasi maka di butuhkan dalam menghasilkan informasi secara tepat, cermat dan lengkap dan baik itu informasi yang bersifat eksternal maupun di dalam memperoleh keunggulan yang berdaya saing. meskipun untuk mewujudkan investasi tersebut membutuhkan dana yang cukup besar dan tentunya mempunyai ancaman kerugian dan resiko dalam menerapkan sistem informasi teknologi tersebut.

Menurut Williams dan Sawyer dikutip (Putri K., 2018) bahwa pengertian teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan sistem jalur komunikasi yang tinggi yang membawa data, suara dan video, Williams dan Sawyer memberikan pemahaman adalah penggabungan teknologi informasi yang berhubungan komputer dengan saluran komunikasi transmisi data dengan kecepatan tinggi baik melalui dengan data, suara maupun melalui video.

Sementara menurut Kenneth C. Loundon (2004) dalam (Sari K., 2021) mendefenisikan Teknologi Informasi adalah salah satu alat yang di gunakan oleh para manajer untuk mengatasi perubahan yang sedang terjadi .sehingga dalam hal ini apa yang di maksud merupakan perubahan informasi yang telah di olah dan telah di buat sebelumnya dalam sebuah penyimpanan komputer.

Dalam theory of reasoned action menurut Fisbhein dan Ajzen dikutip Diana Rahmawati (2008) menyatakan "bahwa perilaku seseorang adalah perkiraan dari intensitas dan tindakannya dimana seseorang a/can menggunakan teknologi informasi jika hal tersebut bermanfaat dan meningkatkan kinerjanya dan begitu pula sebaliknya". (Rahmawati, 2008).

Sedangkan menurut Teddy Jurnal 2001 (Rahmawati, 2008). Mengemukakan bahwa "besarnya dana yang di investasikan dan kemungkinan timbulnya resiko dalam pemanfaatan teknologi informasi khususnya dalam mengembangkan sistem informasi pada suatu organisasi

menyebabkan pengembang sistem informasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mengarahkan anggota dalam organisasi untuk bisa menggunakan sistem informasi secara efektif".

Menurut Thomas McKeown dalam (Wahyuni T., 2018) memberikan penjelasan dalam teknologi informasi merupakan sebuah perangkat yang mempunyai fungsi untuk membuat menyimpan mengubah dan menggunakan informasi dalam bentuk apapun.

## **2. Manfaat Teknologi Informasi**

Di dalam bidang teknologi informasi baik di lembaga maupun organisasi pada umumnya dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja individual semua anggotanya dalam lembaga ataupun organisasi tersebut. Menurut Lucas dan Spittler (1999) dalam (Jin & Fung, 2013) "agar teknologi dapat di manfaatkan secara baik dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi informasi tersebut dengan baik sehingga terdapat return investasi yang kecil jika seorang pegawai gagal dalam menerima teknologi tersebut atau dalam memanfaatkan sesuai dengan kapabilitasnya secara maksimal"

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penggunaan teknologi informasi adalah:

1. Mampu berkomunikasi mudah dengan cepat

Manfaat yang di dapat dari perkembangan teknologi dan informasi yang tentunya mempermudah dan mempercepat komunikasi dalam sebuah organisasi maupun lembaga dengan hadirnya teknologi informasi tentunya memberikan dampak yang cukup besar, informasi yang akan di sampaikan tidak membutuhkan waktu yang lama untuk sampai kepada tujuan.

2. Memudahkan akses informasi

Selain dapat mempermudah kita dalam melakukan komunikasi kehadiran internet juga memberikan kemudahan dalam mendapatkan ataupun mengakses informasi, dengan mudahnya akses informasi yang bisa di dapatkan kapan dan dimanapun kita dapat mengakses informasi dengan begitu pula memberikan dampak terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang dapat di peroleh.

3. Mempersingkat waktu dan memangkas biaya

Di era industri sekarang ini, hal yang sangat penting dalam produksi adalah waktu dan biaya. Dengan adanya teknologi informasi maka secara otomatis dapat memangkas waktu maupun biaya produksi. Sesuatu yang di lakukan secara manual tentunya membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit tapi dengan kehadiran teknologi informasi

maka akan lebih memberikan kehematan terhadap perusahaan sehingga dapat memberikan laba yang tinggi kepada perusahaan.

#### 4. Berbagi informasi secara efektif

Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi tentunya semakin memudahkan kita dalam berkomunikasi dengan orang lain di seluruh dunia, orang-orang bisa saling berbagi informasi, ide, saran dan gagasan ataupun berita melalui forum-forum diskusi kelompok daring dan tentunya akan semakin menambah pengetahuan yang akan kita dapatkan.

### 3. Fungsi Teknologi Informasi

Menurut (Barokah, 2019) Gambaran secara umum teknologi informasi bagi manusia di bedakan antara lain adalah:

#### 1. Menangkap (*capture*)

Teknologi informasi dapat mengkompilasikan secara detail berbagai macam aktivitas-aktivitas seperti scanner, mic, menerima inputan dari keyboard dan lain sebagainya.

#### 2. Mengolah (*processing*)

Di dalam mengolah teknologi informasi ataupun memproses data masukan yang telah di terima maka informasi yang baru tersebut dapat di ubah. olah data yang di gunakan dalam bentuk mengalisis, konversi, menghitung hingga mampu menggabung berbagai jenis data.

### 3. Menghasilkan (Generating)

Suatu teknologi informasi dapat menghasilkan dan menorganisir segala bentuk jenis informasi yang berguna seperti tabel, grafik, penghitungan dan lain-lain.

### 4. Menyimpan (*storage*)

Melalui teknologi informasi maka dengan mudah merekam atau menyimpan sebuah data ke dalam bentuk media yang kemudian bisa di gunakan untuk keperluan lainnya. misalnya data dapat di simpan di burning CD, Modem, maupun flashdisk.

### 5. Sebagai Transmisi (transmission)

Dapat mengirimkan data dan informasi dari satu lokasi ke lokasi lainnya dengan memanfaatkan jaringan komputer. Misalnya mengirim data penjualan ke tim lain di lokasi yang berbeda.

## 2.1.4 Teori Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Dalam pengertian motivasi adalah merupakan suatu semangat dimana mampu memberikan andil dalam menentukan intensitas, arah dan ketekunan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan. terdapat beberapa pandangan tentang motivasi menurut para ahli adalah:

Menurut Melayu S.P Hasibuan (1999:95) dalam (Vanjery,2014) menerangkan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan merupakan daya penggerak kemauan untuk bekerja seseorang dan setiap

motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Bernard Berelson  
A motive is an inner state that energizes, activates or moves and that directs or channels behavior toward goals. (suatu motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir)".

Sedangkan pengertian motivasi menurut Robbins (2007) dalam (Vanjery, 2014) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengertian mengenai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah dalam mencapai sasaran. sedangkan menurut Harold Kootz, "Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal, motivasi mengacu pada suatu dorongan dan usaha dalam memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan".

Menurut Wibowo (2014) dalam (Theodora, 2015) menjelaskan bahwa "motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian dalam proses perilaku manusia dalam pencapaian suatu tujuan. Sementara hal yang terdapat dalam motivasi adalah unsur yang mampu membangkitkan, mengarahkan, menunjukkan intensitas, menjaga dan bersifat berkelanjutan dalam mencapai tujuan" sedangkan menurut Armstrong (1990) dalam (Theodora, 2015) menyatakan bahwa "motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak ataupun berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Menurut Flippo (1995) dalam (Amalia & Fahri, 2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah "suatu faktor yang memberikan dorongan kepada



seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dimana motivasi dalam prosesnya akan memberikan arah ketekunan terhadap individu dalam mendapatkan tujuan yang telah ditetapkan", sebagai mana juga yang telah dijelaskan oleh pelopor teori motivasi adalah Maslow yang memisahkan lima kebutuhan dengan urutan dari yang lebih tinggi ke urutan yang lebih rendah.

Sedangkan menurut Chung dan Meggison dalam (Vanjery, 2014) mengatakan bahwa "motivation is defined as goal-directed behavior it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. it's closely performance (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performance pekerjaan)".

#### **a. Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis-Jenis motivasi menurut Sardiman (2005) dikutip oleh (Andi, 2014) dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu: Motivasi Intrinsik: Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya Penggerak) yang bisa menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari individu itu sendiri sudah terdapat dorongan dalam melakukan sesuatu, Motivasi ekstrinsik: Dalam motivasi ekstrinsik adalah adanya dorongan yang menggerakkan seseorang dalam melakukan sesuatu tersebut yang

bersumber pada sesuatu kebutuhan yang harus di penuhi. Jadi hal tersebut dapat di jelaskan bahwa motivasi bersal dari dalam diri seseorang yaitu motivasi intrinsik sedangkan motivasi yang berasal dari luar dapat disebut sebagai motivasi ekstrinsik.

Di dalam teori Maslow yang merupakan dasar dari toeri motivasi yang berada pada setiap manusia. sama seperti halnya seorang pegawai bekerja untuk mendapatkan kebutuhan yang akan digunakannya, kebutuhan akan pakaian, makanan dan minuman, tempat tinggal untuk dirinya dan keluarga. Setelah kebutuhan pertama terpenuhi maka beralih ke kebutuhan yang kedua yaitu tebutuhan akan rasa aman seperti bebas akan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja dan dapat memperoleh perlindungan dan status yang jelas dari pekerjaannya. kemudian kita beralih pada kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan akan kasih sayang, dalam dunia kerja dunia kerja kebutuhan ini dapat di peroleh dari teman sejawat atau dari pimpinan. meningkatkan kebutuhan untuk dapat di hargai dan di hormati, kemudian kemudian kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dimana kebutuhan akan pengakuan orang terhadap dirinya dimanapun berada.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan tersebut sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologi dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sedangkan

kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri berbagai kebutuhan tingkat tinggi.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Frederick Herzberg dalam (Ferry Roen 2012) menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai hygiene factors (faktor kesehatan) dan motivation factors (faktor pemuas). Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong pegawai termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja".

Menurut Frederick Herzberg dalam (Ferry Roen, 2012 Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah: faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai disatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Hygiene factors (faktor,

kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Hygiene factors (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hygiene factors (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi pegawai untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Pegawai hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada motivation factors (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan".

Sedangkan menurut Menurut Hook (2011) dalam (Wijaya & Sulistiyowati, 2019) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow yaitu: menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (motivation faktor) yang disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsic)", antara lain: Prestasi yang diraih (achievement), Pengakuan orang lain (recognition), Tanggung jawab (responsibility), Peluang untuk maju (advancement), Kepuasan kerja itu

sendiri (the work it self), Kemungkinan pengembangan karir (the possibility of growth)".

### **3. Indikator-indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam (Fadillah, 2013) sebagai berikut: "Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya".

#### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

##### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa seperti Amstrong dan Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Abdullah (2013) kinerja itu adalah "terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk

(manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), Lingkungan Kerja dan kemampuan pegawai mengembangkan nalarnya dalam bekerja".

Effendi (2009) dalam (Meilany & Ibrahim, 2015) "berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Pattiasina, Roring & Rumawas, 2016)

Menurut Mangkunegara (2012:67) dalam (Meilany & Ibrahim, 2015) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:94) dalam (Meilany & Ibrahim, 2015) mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Faktor kemampuan: Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, Faktor motivasi: motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam

menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja".

Penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan.

Soeprihanto (2010) Definisi penilaian kerja menurut Soeprihanto ialah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Menurut Dessler Definisi penilaian kerja menurut Dessler ialah evaluasi kinerja pegawai secara relatif pada waktu sekarang ataupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.

Handoko (2014) Definisi penilaian kerja menurut Handoko ialah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap pegawai didalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ialah terkait dengan penetapan tingkat kontribusi pegawai dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Hasibuan (2015:) Definisi penilaian kerja menurut Hasibuan ialah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkat laku berprestasi para pegawai yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepan-nya, hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja

seperti penilaian loyalitas, kejujuran, leadership, team-work, dedikasi dan partisipasi.

Mathis Dan Jackson (2016:382) Definisi penilaian kerja menurut Mathis dan Jackson ialah proses evaluasi terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja biasa juga disebut dengan pemberian peringkat pada pegawai melalui peninjauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja.

Rivai (2015) Definisi penilaian kerja menurut Rivai ialah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama.

## **2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Adapun tujuan dari penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2015) antara lain yaitu: Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja pegawai di masa lalu, memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan, melakukan identifikasi kemampuan organisasi, melakukan analisa kemampuan pegawai secara individual, menyusun sasaran pada masa yang akan datang, Melihat prestasi kinerja pegawai secara nyata, memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan pada organisasi, memperoleh data untuk penentuan



struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum, membantu pihak manajemen dalam menjalankan pengukuran dan pengawasan yang lebih akurat atas biaya yang dipakai oleh perusahaan, memungkinkan manajemen menjalankan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja ataupun dengan langsung kepada pegawai, merancang kerangka berpikir dan standar dalam menjalankan peninjauan yang melakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji, mengarahkan pihak manajemen supaya bersikap obyektif dalam memperlakukan pegawai sesuai dengan prinsip organisasi, menjadi panduan organisasi dalam melakukan promosi, mutasi, memindahkan dan peningkatan kualitas pegawai, memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dan juga satuan kerja pada organisasi. Hal ini apabila dijalankan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat untuk organisasi khususnya untuk menghindari overlapin pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi, Melakukan minimalisir pegawai mengeluh yang berakibat pegawai menjadi resign. Dengan adanya penilaian kerja pegawai maka pegawai akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya, melakukan penyeleraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis menjadikan pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha, Melakukan identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan oleh pegawai".

### 3. Syarat Efektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

Dalam melakukan penilaian atau evaluasi kinerja yang efektif, ada beberapa syarat dalam efektivitas penilaian kinerja yaitu:

"**Relevance**; Ada kaitan yang jelas antara standard tampilan kerja dari suatu tugas dan tujuan organisasi, dan ada kaitan yang jelas antara elemen tugas dan dimensi-dimensi yang dinilai dalam lembaran penilaian, **Sensitivity**; Sistem penilaian yang digunakan dapat membedakan antara pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif, **Reliability**; Hasil penilaian yang diperoleh menunjukkan konsistensi yang tinggi, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang objektif, shaheh, akurat, konsisten dan stabil; **Acceptability**; Jenis dan tingkat perilaku kerja yang dinilai dapat diterima oleh kedua belah pihak (atasan dan bawahan), **Practicality**; Mudah dimengerti dan digunakan oleh manajer dan pegawai tidak rumit dan tidak terbelit-belit".

### 4. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai ialah "Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan, Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan, Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai sebab ada feedback atau umpan balik untuk pegawai yang berprestasi, Menghargai setiap kontribusi, Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pegawai ".

## 5. Elemen Penilaian Kinerja Pegawai

Elemen-elemen utama dalam sistem penilaian kinerja Werther & Davis (2014) adalah Performance Standard; Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolok ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini. Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu *validity, agreement, realism, dan objectivity*. *Validity* Keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut, *Agreement* Persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip *validity* di atas, *Realism* Standar dengan kemampuan pegawai, *Objectivity* Standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai".

## 2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tabel Empiris

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Meta Lianasari, Slamet Ahmadi, (2022)  Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Untuk mengukur dan menjelaskan Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja	1. Kompetensi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja 4. Motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak memediasi kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2.	Noviati Anggraini, (2022)	Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja	1. Teknologi informasi 2. Kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan penggunaan teknologi informasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknologi

	<p>Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Demak)</p>		<p>3. Kinerja pegawai 4. Motivasi kerja</p>	<p>informasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
--	---	--	---	--

---

Lanjutan Tabel 2.1 Tabel Impiris

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	<p>Jodi Frency, Widarto Rachbini, Fahrudin Salim, (2022)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program</p>	<p>Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai intervening</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan</li> <li>2. Teknologi informasi</li> <li>3. Kinerja pegawai</li> <li>4. motivasi</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi, teknolog informasi berpengaruh terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, teknolog informasi ttidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>

	Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT)			
4.	<p>Musran, Mohammad Makrus, Wargianto, (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja</p>	<p>Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap motivasi kerja dan dampak dari kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Budaya organisasi</li> <li>4. Pemanfaatan teknologi informasi</li> <li>5. Motivasi kerja</li> <li>6. kinerja</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Tabel Impiris

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Candra Apriadi, (2022)  Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin	Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknologi informasi</li> <li>2. Kompetensi</li> <li>3. Kepuasan kerja</li> <li>4. Kinerja pegawai</li> </ol>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Teknologi informasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknologi informasi, kompetensi tidak memediasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai.



6.	<p>Vilnanda Ulvilia Pratiwi, (2020)</p> <p>Pengaruh Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Tirta Lestari Kabupaten Tuban</p>	<p>Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh empowerment terhadap kinerja karyawan melalui teknologi informasi dan komunikasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empowerment</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> <li>3. Teknologi informasi dan komunikasi</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowerment, teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.</p>
----	--	---	--	---

Lanjutan Tabel 2.1 Tabel Impiris

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7.	<p>Andi Hasryningsih Asfar, Rita Anggraeni, (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang</p>	<p>Untuk mengukur dan menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Disiplin kerja</li> <li>3. Kinerja pegawai</li> <li>4. Motivasi</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh melalui motivasi berdampak pada kinerja. Secara simultan berpengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja. Secara simultan berpengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
8.	<p>Sari Ika Rinawati, Kusni Ingsih, (2020)</p>	<p>Untuk mengukur dan menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kompetensi</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi</p>

	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang</p>		<p>3. Kinerja karyawan 4. motivasi</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
--	---	--	--	--

---

Lanjutan Tabel 2.1 Tabel Impiris

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Ahmad Ulinnuha, Fereshti Nurdiana Dihan (2018)  Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Baja Perkasa Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening	Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	1. Stress kerja 2. Lingkungan kerja 3. Pelatihan 4. Kinerja karyawan 5. komitmen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap komitmen. Stress kerja, lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh komitmen.
10.	Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair, (2018)	Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja	1. Gaya kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadapkepuasan

	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>karyawan dan kepuasan kerja sebagai intervening</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> <li>4. Kepuasan kerja</li> </ol>	<p>kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak memediasi dengan kepuasan kerja.</p>
--	---	--	---	--

---

Lanjutan Tabel 2.1 Tabel Impiris

No.	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
11.	<p>Abda Alif, (2015)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg</p>	<p>Untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja</li> <li>2. Pengembangan karir</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> <li>4. <i>organization citizenship behavior (OCB)</i></li> <li>5. kepuasan kerja</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. OCB tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Pengembangan karir berpengaruh terhadap OCB. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.</p>

12.	<p>Fajar Wicaksono, (2011)</p> <p>Pengaruh Keahlian Individu Dan Penggunaan Sistem Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Moderating</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh keahlian individu dan penggunaan sistem teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan kepercayaan sebagai moderasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian individu</li> <li>2. Penggunaan sistem teknologi informasi</li> <li>3. Peningkatan kinerja pegawai</li> <li>4. kepercayaan</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keahlian individu dan penggunaan sistem teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepercayaan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Keahlian individu dan penggunaan sistem teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepercayaan</p>
-----	---	--	--	--