

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Aldo Herlambang. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamand Mitra Andalan Surabaya*. Surabaya: Skripsi Penelitian Universitas Negeri Surabaya.
- 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.
- 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.
- Astuti, Marlita Puji dan Dharmadiaksa, Ida Bagus. 2014. *Pengaruh Edektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan, dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. 7.3(2014):747-753.
- Bambang Kusriyanto. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Barokah, I. (2019). *Ruang Lingkup Teknologi Informasi*. Lampung: ini.ib.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(4), 321–332.
- 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 Tridinanti 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.
- Galigo, M. Abudzar. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Melalui Motivasi Pada Pt Jaya Sakti Prasetya. Thesis Penelitian: Universitas Hasanuddin
- Ghozali, Imam, & Latan Hengky. (2014). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Sm3.artPLS 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, pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Jurnal Polines Admisi dan Bisnis* Vol 20 No. 1.
- Idris, Rivaldi Dan Ngatno. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Univeristas Diponegoro
- 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.
- Jasmine, Isabella dan Edalmen. (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 2, no.20.
- Jin, T. F. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Teknologi Informasi dan Penagruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5, 1-26.

- 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.
- Murti, Harry, Veronika Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*; Vol. 1 No. 1.
- 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.
- Nurkhasi. (2023). *Pengaruh Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variable Mediasi (Studi Kasus Pada Yus Corp Makassar)*. Thesis Penelitian Universitas Hasanuddin.
- 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/>
- 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.

- Roeh, 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).
- Salamah, Irma dan Lindawati. 2012. Pemanfaatan Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual karyawan, Politeknik Negeri Sriwijaya. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.14, No.1, hal 56-58.
- Sari, K. (2021). Pengertian Teknologi Informasi. Yogyakarta: Dosen Pendidikan.com.
- 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.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta; Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley.
- Seputarpengetahuan.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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Wibisono, Kunto. 2007. "Implikasi Aplikasi Sistem Teknologi Informasi dalam Pelaksanaan Manajemen Kualitas". *Benefit*. Vol. 11 No. 1. Juni, hal. 101-107
- 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.univgripalembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/2668>.

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Status Jabatan :

Status Nikah :

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja :

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan.
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 Informasi (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 Pegawai (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.					
-----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3 Nilai Loading Factor

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (Z)	Teknologi Informasi (X2)
X1.1		0.840		
X1.2		0.903		
X1.3		0.883		
X1.4		0.920		
X1.5		0.935		
X1.6		0.915		
X1.7		0.881		
X1.8		0.879		
X2.1				0.924
X2.2				0.951
X2.3				0.960
X2.4				0.952
X2.5				0.866
Y.1	0.959			
Y.2	0.953			
Y.3	0.963			
Y.4	0.958			
Y.5	0.945			
Y.6	0.984			
Y.7	0.923			
Y.8	0.903			
Z.1			0.896	
Z.2			0.947	
Z.3			0.950	
Z.4			0.936	
Z.5			0.950	
Z.6			0.955	
Z.7			0.960	
Z.8			0.961	
Z.9			0.938	
Z.9.1			0.919	

Lampiran 4 Nilai Average Varianced Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	0.801	Valid
Teknologi Informasi (X2)	0.867	
Motivasi (Z)	0.886	
Kinerja Pegawai (Y)	0.900	

Lampiran 5 Nilai Cross Loading

Variabel	Kinerja Pegawai(Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Teknologi Informasi (X2)
X1.1	0.694	0.840	0.679	0.643
X1.2	0.724	0.903	0.737	0.688
X1.3	0.691	0.883	0.683	0.615
X1.4	0.781	0.920	0.772	0.677
X1.5	0.757	0.935	0.760	0.684
X1.6	0.768	0.915	0.754	0.664
X1.7	0.730	0.881	0.752	0.632
X1.8	0.807	0.879	0.842	0.750
X2.1	0.877	0.684	0.787	0.924
X2.2	0.851	0.709	0.813	0.951
X2.3	0.843	0.670	0.783	0.960
X2.4	0.823	0.668	0.799	0.952
X2.5	0.831	0.753	0.858	0.866
Y.1	0.959	0.823	0.924	0.861
Y.2	0.953	0.766	0.861	0.878
Y.3	0.963	0.808	0.880	0.889
Y.4	0.958	0.797	0.867	0.864
Y.5	0.945	0.797	0.873	0.862
Y.6	0.984	0.824	0.907	0.882
Y.7	0.923	0.790	0.907	0.837
Y.8	0.903	0.717	0.811	0.822
Z.1	0.845	0.783	0.896	0.801
Z.2	0.881	0.794	0.947	0.796
Z.3	0.829	0.784	0.950	0.790
Z.4	0.893	0.821	0.936	0.822
Z.5	0.838	0.774	0.950	0.809
Z.6	0.879	0.778	0.955	0.831

Z.7	0.887	0.801	0.960	0.807
Z.8	0.904	0.798	0.961	0.835
Z.9	0.893	0.771	0.938	0.873
Z.10	0.869	0.785	0.919	0.810

Lampiran 6 Nilai Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	0.964	0.966	0.970	Reliabel
Teknologi Informasi (X2)	0.961	0.961	0.970	
Motivasi (Z)	0.986	0.986	0.987	
Kinerja Pegawai (Y)	0.984	0.985	0.986	

Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel Penelitian	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.910	0.908
Motivasi (Z)	0.835	0.832

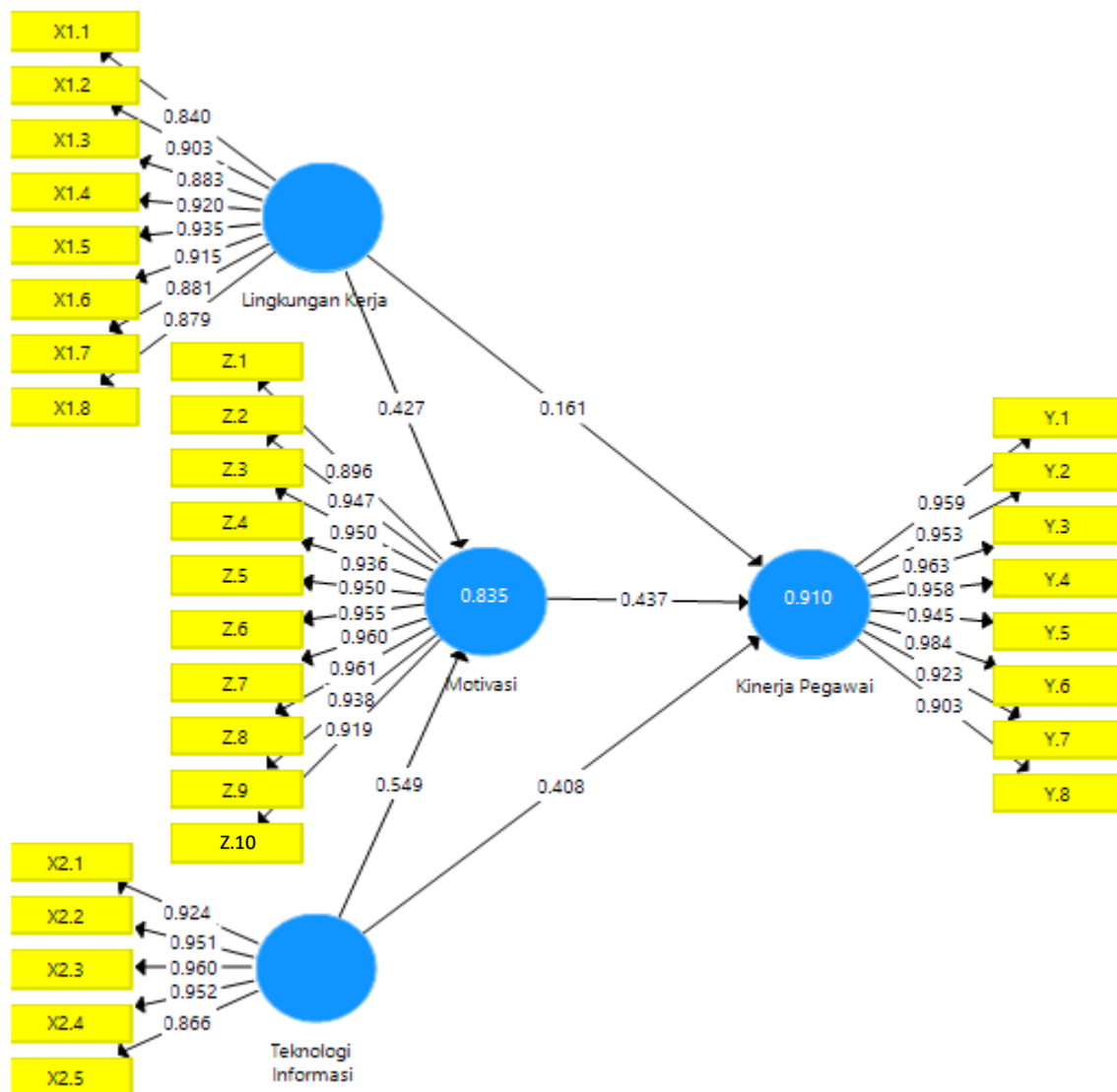
Sumber: Data diolah, 2024.

Lampiran 8 Uji F-Square

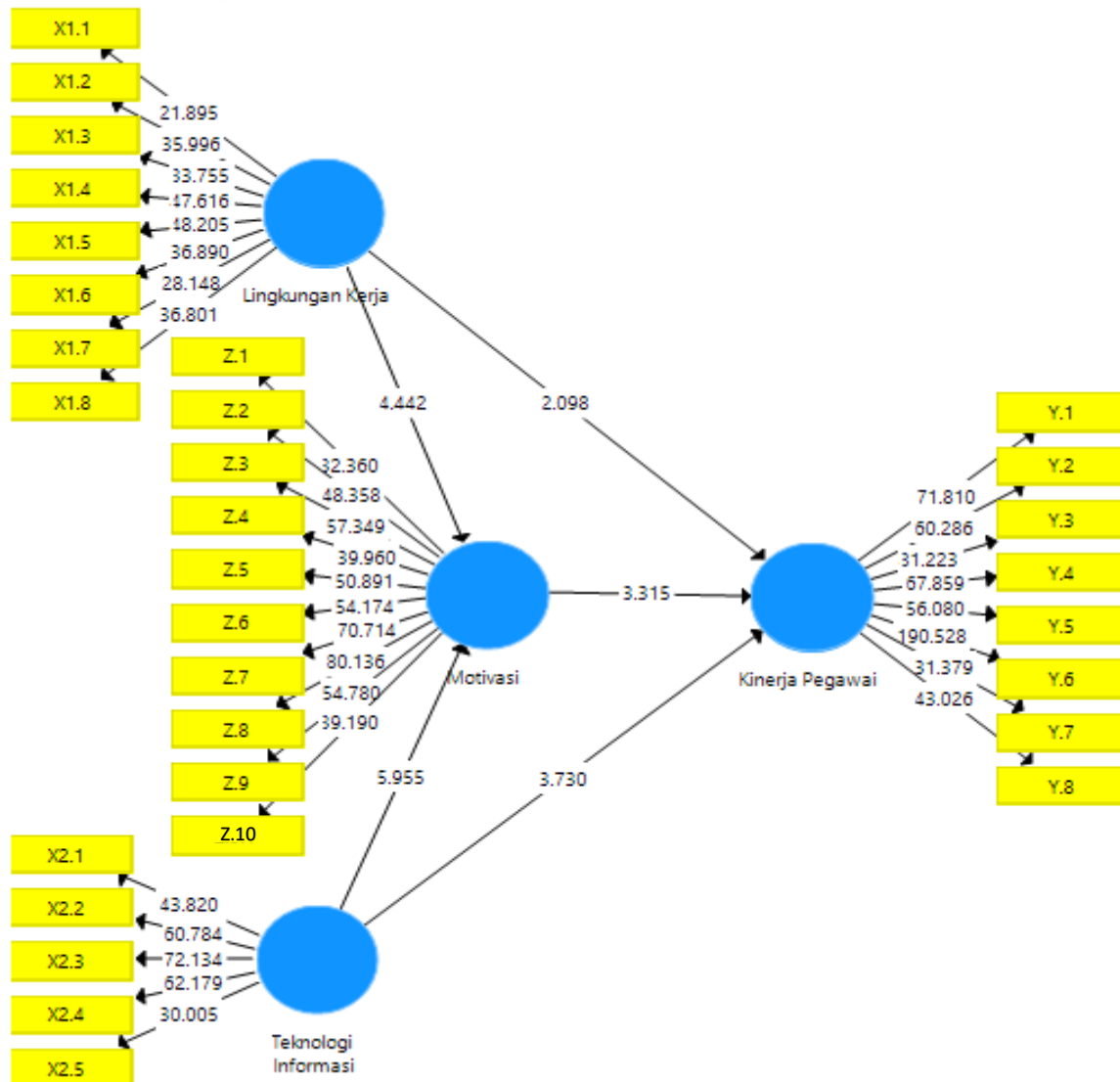
	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (Z)	Teknologi Informasi (X2)
Kinerja Pegawai				
Lingkungan Kerja	0.086		0.482	
Motivasi	0.352			
Teknologi Informasi	0.451		0.799	

Sumber: Data diolah, 2024.

Lampiran 9 Model Empiris Penelitian



Lampiran 9 Model Setelah Bootstrapping



Lampiran 10 Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh Variabel	T-Statistics (O/STDEV)	P- Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.098	0.036
Teknologi Informasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.730	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.315	0.001
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Z)	4.442	0.000
Teknologi Informasi (X2) -> Motivasi (Z)	5.955	0.000

Lampiran 11 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh Variabel	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.375	0.018
Teknologi Informasi (X2) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.208	0.001

Lampiran 12 Uji Pengaruh Total (Total Effect)

Pengaruh Variabel	Original Sample (O)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.161
Teknologi Informasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.408
Motivasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.437
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Z)	0.427
Teknologi Informasi (X2) -> Motivasi (Z)	0.549