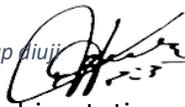


**PENGARUH PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI MEDIASI  
(Studi pada Perusahaan *Start-Up* di Yogyakarta)**



Siap diuji  
  
Andriyastuti

**SKRIPSI**

Oleh:

Nama : Arizta Salsabila  
Nomor Mahasiswa : 19311267  
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2023**

**PENGARUH PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI MEDIASI  
(Studi pada Perusahaan *Start-Up* di Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat  
Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Arizta Salsabila

Nomor Mahasiswa : 19311267

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh keserjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Penulis,



Arizta Salsabila

19311267

**PENGARUH PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI MEDIASI  
(Studi pada Perusahaan *Start-Up* di Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Diajukan Oleh:

Nama : Arizta Salsabila

Nomor Mahasiswa : 19311267

Program Studi : Manajemen

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 10 Juli 2023

Dosen Pembimbing



(Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA PERUSAHAAN START-UP DI  
YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **ARIZTA SALSABILA**

Nomor Mahasiswa : **19311267**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Jumat, 11 Agustus 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.

Penguji : Majang Palupi,, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin umat yang menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah yang gelap gulita menuju zaman Islamiyah yang terang benderang dan penuh ilmu pengetahuan. Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang menghadang. Namun, Allhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi mengenai **“Pengaruh Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perusahaan *Start-Up* di Yogyakarta”**.

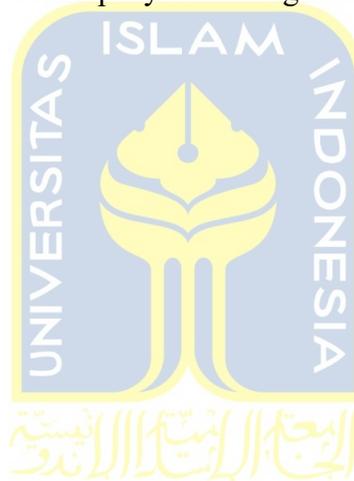
Tentunya penulis menghadapi perjuangan dan tantangan dalam menyusun karya ilmiah ini. Penulis menyadari bahwa bantuan yang diberikan kepada pihak- pihak dalam penyusunan karya ilmiah ini bukanlah hasil doa, usaha, kepercayaan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.

2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,Sc., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
5. **Ibu Andriyastuti Suratman S.E., M.M.**, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi penulis, serta dukungan yang telah diberikan atas kelancaran penulisan skripsi hingga akhir.
6. Kedua orang tercinta Ayahanda **Ir. Hendarsyah, MT** dan Ibunda **Susi Rosanti** yang selalu memberikan *support*, doa, kasih sayang, arahan serta dukungan baik moral maupun finansial.
7. Untuk kakak dan adik tercinta **Ashwiza. S.Kg** dan **Raisya Aurora** yang selalu memberikan semangat serta menghibur dikala mengerjakan skripsi.
8. Untuk kak Adel, yang sangat berperan penting dalam pengerjaan skripsi yang telah membimbing untuk melakukan penelitian ini, dan tempat untuk berdiskusi.
9. Untuk sahabat-sahabat saya Dewi, Ilak, Viola, Vera, Sandra, Utin, Lala, Mahar, dan Hawa yang setia memberikan dukungan, semangat, selalu ada dan juga memberikan motivasi untuk mengerjakan skripsi.

10. Untuk teman-teman semasa kuliah Ardan, Billy, Tika, Nova dan Berlian yang telah menjadi teman seperjuangan yang menjadi tempat bertukar pikiran untuk berdiskusi dalam kegiatan mengerjakan skripsi.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, karunia, dan tanggapan yang lebih baik kepada semua pihak, baik secara langsung maupun membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini.



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner pada 215 karyawan yang bekerja di perusahaan *start-up* di Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian diolah menggunakan *software* SPSS versi 29.0. Hasil dari penelitian ini bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, teknologi informasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

## ABSTRACT

The study aims to find out how information technology, work environment, and job satisfaction an employee may go about affecting an employee's performance. The study employed a quantitative method by spreading questionnaires on 215 employees who work at the start-up company in Yogyakarta. Sampling retrieval using an impressive sampling technique. Research data processed using version 29.0 of SPSS software. As a result of this study that information technology has had a positive and significant impact on employees' performance, the work environment has a positive but insignificant impact on employees' performance, information technology and work environment has a positive and significant impact on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect and returns to employees' performance. Job satisfaction can disrupt the relationship between information technology and the work environment toward employee performance.

**Keywords:** *Information Technology, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	17
1.1 Latar Belakang .....	17
1.2 Rumusan Masalah .....	20
1.3 Tujuan Penelitian .....	21
1.4 Manfaat Penelitian .....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	23
2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
2.1.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan .....	23
2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.1.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja .....	30
2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	33
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.1.6 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	39
2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	42
2.2 Landasan Teori.....	46
2.2.1 Teknologi Informasi.....	46
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	50
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	53
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	58
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	60
2.3.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan .....	60

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	61
2.3.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja .....	61
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	62
2.3.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
2.3.6 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	63
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	64
2.4 Kerangka Pikir .....	65
2.5 Hipotesis Penelitian.....	66
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>67</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	67
3.2 Populasi dan Sampel .....	68
3.2.1 Populasi .....	68
3.2.2 Sampel.....	68
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	69
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian .....	71
3.4.1 Kinerja Karyawan .....	71
3.4.2 Kepuasan Kerja.....	72
3.4.3 Teknologi Informasi.....	73
3.4.4 Lingkungan Kerja.....	75
3.5 Jenis data dan Teknik Pengambilan Data.....	76
3.5.1 Jenis Data .....	76
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	76
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	77
3.6.1 Uji Validitas .....	77
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	78
3.7 Metode Analisis .....	78
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	78
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
3.7.3 Uji Hipotesis.....	80
3.7.4 Analisis Jalur.....	81
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>84</b>
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	84
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	84
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	89

4.2 Analisis Deskriptif .....	90
4.2.1 Analisis Dekriptif Variabel Penelitian .....	98
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	101
4.3.1 Uji Normalitas .....	101
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	103
4.3.3 Uji Multikolinearitas .....	104
4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik .....	105
4.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	106
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	107
4.6 Uji Hipotesis .....	110
4.8 Pembahasan .....	119
4.8.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan .....	120
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	120
4.8.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja .....	121
4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	122
4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	123
4.8.6 Pengaruh Tidak Langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	123
4.8.7 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	124
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>125</b>
5.1 Kesimpulan .....	125
5.2 Saran .....	126
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	127
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>137</b>

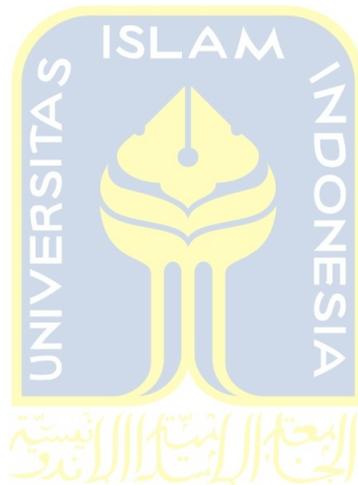
## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Review Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	28
Karyawan .....		28
Tabel 2.3	Review Jurnal Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan .....	32
Kerja.....		32
Tabel 2.4	Review Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan.....	35
Kerja.....		35
Tabel 2.5	Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap .....	38
Kinerja Karyawan .....		38
Tabel 2.6	Review Jurnal Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	41
Tabel 2.7	Review Jurnal Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 4.1	Pertanyaan Berdasarkan variabel .....	85
Tabel 4.2	Uji Validitas Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> ) .....	86
Tabel 4.3	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	87
Tabel 4.4	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	87
Tabel 4.5	Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z) .....	88
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	90
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili .....	90
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	91
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Start-Up .....	92
Tabel 4.11	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	93

Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	94
Tabel 4.13 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	95
Tabel 4.14 Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan.....	96
Tabel 4.15 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian .....	97
Tabel 4.16 Kategori Kelas Interval .....	98
Tabel 4.17.....	99
Rekapitulasi Deskriptif Indikator Teknologi Informasi .....	99
Tabel 4.18.....	99
Rekapitulasi Deskriptif Indikator Lingkungan Kerja.....	99
Tabel 4.19 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja Karyawan .....	100
Tabel 4.20.....	101
Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja .....	101
Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas .....	101
Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik .....	105
Tabel 4.25 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Model 2 .....	106
Tabel 4.26 Persamaan Model 1 .....	107
Tabel 4.27 Persamaan Model 2.....	109
Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....	118
Tabel 4.29 Data Demografi Dominan.....	119

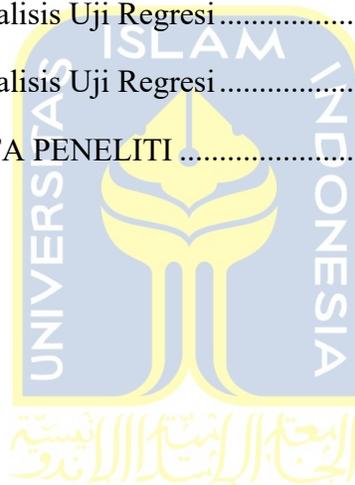
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	65
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	103



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Tubulasi Data Mentah .....	137
LAMPIRAN 2 Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi ( $X_1$ ) .....	171
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	171
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	172
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $Z$ ) .....	172
LAMPIRAN 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	174
LAMPIRAN 7 Hasil Analisis Uji Regresi .....	175
LAMPIRAN 8 Hasil Analisis Uji Regresi .....	178
LAMPIRAN 9 BIODATA PENELITI .....	181



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk melakukan tugas agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan berkualitas memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan, juga memiliki sumber daya manusia dengan kinerja tinggi. Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki beberapa faktor yang dapat dipengaruhi dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik maka perusahaan akan memberikan imbalan yang sesuai, untuk kinerja yang kurang perusahaan bisa memberi pelatihan atau dikeluarkan dari perusahaan.

Perkembangan yang sangat cepat pada era globalisasi ini mengalami banyak perubahan terutama dalam perusahaan. Teknologi informasi menurut Haag and Keen (1996) seperangkat instrumen yang memfasilitasi interaksi kita dengan informasi dan kemampuan kita untuk melaksanakan tugas yang terkait dengan pemrosesan informasi. Teknologi informasi dalam perusahaan sudah

menjadi kebutuhan untuk karyawan. Menurut Hasibuan *et al.* (2020) teknologi informasi mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Perusahaan yang memadai dengan memiliki fasilitas teknologi informasi maka akan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Sriyaningsih *et al.* (2022) teknologi informasi mempengaruhi kepuasan kerja. Peralatan teknologi yang canggih membuat karyawan akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja karena mempermudah untuk menghasilkan yang maksimal untuk melakukan tugas yang diberikan.

Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan virtual karena tempat kerja adalah tempat pekerjaan sebenarnya dilakukan, keduanya harus diperhitungkan. Kondisi dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil sesuai dengan studi yang dilakukan Edward dan Purba (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan penelitian oleh U. P. Lestari *et al.* (2020). Lingkungan kerja yang baik menjadi penting bagi perusahaan karena akan mendukung segala proses untuk kemajuan dalam perusahaan untuk karyawan.

Kepuasan kerja karyawan akan menjadi keuntungan atau kerugian tergantung dari perusahaan. Baiknya kinerja karyawan akan mempengaruhi

kepuasan kerja sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ngwenya dan Pelsler (2020). Kepuasan kerja ini merupakan sikap individu yang akan ditunjukkan oleh karyawan dalam kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak promosi pekerjaan yang diterima seorang karyawan, semakin baik kinerja mereka. Dimensi prestasi kerja pada dimensi keterampilan kerja memiliki korelasi paling tinggi antara dimensi pada variabel promosi dan variabel kinerja.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki hasil yang berbeda setiap perusahaan berdasarkan individu karyawan merasa puas atau tidak pada perusahaan. Penelitian Hasibuan (2020) mengungkapkan terdapat pengaruh signifikan secara langsung maupun tidak langsung dari teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal serupa yang dilakukan penelitian oleh Jopanda (2021) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh baik secara langsung dan tidak langsung yang signifikan.

Pada revolusi 4.0 sistem model bisnis dan perusahaan berubah menggunakan proses digitalisasi (Ramadhanti *et al.*, 2022). Ekonomi digital di Indonesia tumbuh berkembang dengan pesat untuk mempermudah aktivitas masyarakat. *Start-up* hadir sebagai perkembangan ekonomi digital yang menawarkan kebutuhan masyarakat menjadi lebih mudah (Pratama & Setiadi, 2021). Menurut Arjanti dan Mosal (2012) *start-up* adalah bisnis berbasis teknologi informasi yang menawarkan layanan atau produk mereka baik secara

offline maupun online. *Start-up* merupakan perusahaan rintisan atau baru yang berbasis teknologi. Perusahaan *start-up* memiliki model kerja yang fleksibel, komunikasi yang terbuka antar tim serta kesetaraan generasi yang akan membuat karyawan menjadi nyaman (Riady *et al.*, 2022). Berdasarkan Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) memiliki data ada 1.190 usaha rintisan atau *startup* di Indonesia hingga akhir tahun 2021 dan sebanyak 85 startup berlokasi di Yogyakarta. Hal ini menyebabkan bahwa, peneliti akan melakukan penelitian dengan karyawan *start-up* sebagai objek penelitian yang berdomisili di Yogyakarta dengan judul penelitian adalah **“Pengaruh Peran Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi pada Perusahaan *Start-up* di Yogyakarta)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian dengan latar belakang yang telah dijabarkan adalah seberapa jauh teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga dapat disusun pertanyaan inti penelitian:

1. Apakah hubungan antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah hubungan antara teknologi informasi terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah untuk mengetahui:

1. Menguji hubungan antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menguji hubungan antara teknologi informasi terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji kepuasan kerja dapat memediasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
7. Menguji kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh peran teknologi informasi dan lingkungan kerja

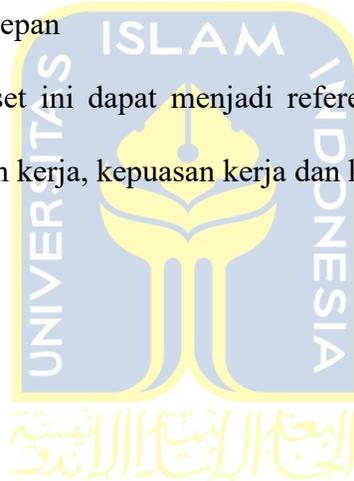
terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## 2. Bagi Penulis

Penelitian ini membuat penulis dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis melalui penelitian ini khususnya pemahaman terhadap sejauh mana teknologi informasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Riset ke Depan

Riset ini dapat menjadi referensi terkait teknologi informasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

##### 2.1.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

###### 1) Hasibuan *et al.* (2020)

Hasibuan *et al.* (2020) melakukan penelitian yang menghasilkan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan judul “*Effect of Accounting Information System Effectiveness, Information Technology Utilization and Task Fit on Performance with Work Satisfaction as Moderating Variables in The Education As Moderating Variables in the Education Office of North Sumatera Province*”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software E-Views. Sampel yang diambil yaitu pegawai yang menggunakan system informasi akuntansi dan teknologi informasi sebanyak 178 responden.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel teknologi informasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Perbedaannya yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian.

## 2) Sapta *et al.* (2021)

Sapta *et al.* (2021) dengan judul “*The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic*” dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan dengan total 350 karyawan dari pegawai BPR di Denpasar sampel yang diambil yaitu 100. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan berbasis varian atau berbasis komponen dengan *Partial Least Square*. Penelitian ini menghasilkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel dalam penelitian ini yaitu teknologi informasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja merupakan persamaan dalam penelitian. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian dan jumlah sampel.

## 3) Sriyaningsih *et al.* (2022)

Sriyaningsih *et al.* (2022) melakukan penelitian “*Analysis of the Effect of Work From Home and Use of Information Technology on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at The Lumajang Regional Forestry Service Branch and Jember Regional Forestry Service Branch)*” dengan hasil bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sampel yang digunakan 78 orang menggunakan alat analisis WarpPLS 5.0.

Lokasi penelitian, teknik analisis, dan jumlah sampel merupakan perbedaan penelitian. Persamaan terdapat pada variabel teknologi informasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

**Tabel 2.1**  
**Review Jurnal Pengaruh Teknologi Informasi terhadap**  
**Kinerja Karyawan**

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	<b>Hasibuan et al. (2020)</b> <i>“Effect of Accounting Information System Effectiveness, Information Technology Utilization and Task Fit on Performance with Work Satisfaction as Moderating Variables in The Education Office of North Sumatera Province”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem Informasi akuntansi</li> <li>- Teknologi Informasi</li> <li>- Kesesuaian tugas</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Pemanfaatan teknologi informasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
2	<b>Sapta et al. (2021)</b> <i>“The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknologi Informasi</li> <li>- Budaya Organisasi</li> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul>	Teknologi informasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

3	<b>Sriyaningsih et al. (2022)</b> <i>“Analysis of the Effect of Work From Home and Use of Information Technology on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at The Lumajang Regional Forestry Service Branch and Jember Regional Forestry Service Branch)”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work from home</i></li> <li>- Teknologi Informasi</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>	Teknologi informasi <b>berpengaruh positif</b> dan <b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	---

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

### 2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### 1) Bahri (2019)

Bahri (2019) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan alat analisis SPSS versi 24, sampel penelitian yang digunakan sebanyak 107 pegawai PTPLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Data yang didapat dari penelitian yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini yaitu variabel dan teknik analisis data. Perbedaannya yaitu jumlah sampel dan lokasi penelitian.

## 2) Hustia (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode analisis regresi berganda dengan dibantu oleh program aplikasi SPSS menggunakan *Cluster Random Sampling* sebanyak 74 karyawan. Hustia (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdapat pada variabel dan alat analisis yang akan digunakan. Lokasi yang digunakan yaitu di PT. CS2 Pola Sehat Palembang dan sampel sebanyak 74 karyawan menjadi perbedaan dalam penelitian.

## 3) Edward dan Purba (2020)

Edward dan Purba (2020) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana*” *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan program yang digunakan untuk alat analisis dengan teknik *random sampling* 98 orang karyawan dari PT Berkat Bima Sentana. Hasil penelitian yang didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian dapat dilihat dari alat analisis, jumlah sampel, dan lokasi penelitian. Variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menjadi persamaan penelitian.

#### 4) Iis *et al.* (2022)

Iis *et al.* (2022) bertujuan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian “*The Effect of Career Development and Work Environment Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh*” menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dan jumlah sampel 100 karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu melibatkan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, alat analisis, dan adanya penambahan variabel lain dalam penelitian yang telah dilakukan.

**Tabel 2.2**  
**Review Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	<b>Bahri (2019)</b> “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan	- Penempatan pegawai - Motivasi - Lingkungan kerja - Kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh tetapi <b>tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

	Kerja terhadap Kinerja Pegawai”		
2	<b>Hustia (2020)</b> “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul>	Ada <b>pengaruh signifikan</b> lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3	<b>Edward dan Purba (2020)</b> <i>“The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosi</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Komitmen organisasi</li> </ul>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
4	<b>Iis et al. (2022)</b> <i>“The Effect of Career Development and Work Environment Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengembangan karir</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Kinerja pegawai</li> <li>- Motivasi kerja</li> </ul>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

### 2.1.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja

#### 1) Sriyaningsih *et al.* (2022)

Sriyaningsih *et al.* (2022) melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja menggunakan alat analisis WarpPLS 5 dengan sampel 78 orang. Lokasi penelitian yang digunakan Cabang Dinas Kehutanan Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Kabupaten Jember. Judul penelitian yang dilakukan yaitu “*Analysis of the Effect of Work From Home and The Use of Information Technology on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable*” mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh positif yang signifikan informasi teknologi terhadap kepuasan kerja.

Variabel teknologi informasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menjadi persamaan dalam penelitian. Adanya penambahan variabel yang lain dalam penelitian, lokasi penelitian, jumlah sampel, dan teknik analisis yang digunakan menjadi perbedaan dalam penelitian yang telah dilakukan.

#### 2) Pasaribu *et al.* (2022)

Penelitian dengan judul “*The Effect of Leadership, Employee Performance, Motivation, and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated by Age of Employees at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi*” dengan sampel 209

responden menghasilkan data bahwa teknologi informasi tidak adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdapat pada beberapa variabel yaitu teknologi informasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. *Structural Equation Model* (SEM) menjadi teknik analisis menggunakan *Smart PLS version 3.3.3* menjadi alat analisis penelitian, serta lokasi penelitian juga jumlah sampel menjadi perbedaan dalam penelitian yang dilakukan Pasaribu *et al.* (2022).

### 3) Lestari *et al.* (2021)

Lestari *et al.* (2021) menjelaskan bahwa penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh *Turnover Intention* dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19” dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden.

Persamaan terdapat pada variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu teknologi informasi dan kepuasan kerja juga teknik analisis yang digunakan yaitu analisis linier berganda, namun terdapat perbedaan yaitu pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.

**Tabel 2.3**

**Review Jurnal Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja**

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	<p><b>Sriyaningsih et al. (2022)</b>  <i>“Analysis of the Effect of Work From Home and The Use of Information Technology on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work from home</i></li> <li>- Teknologi informasi</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	<p>Adanya <b>pengaruh positif yang signifikan</b> informasi teknologi terhadap kepuasan kerja.</p>
2	<p><b>Pasaribu et al. (2022)</b>  <i>“The Effect of Leadership, Employee Performance, Motivation, and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated by Age of Employees at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Motivasi</li> <li>- Teknologi informasi</li> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Umur karyawan</li> </ul>	<p>Teknologi informasi <b>tidak adanya pengaruh</b> terhadap kepuasan kerja.</p>
3	<p><b>Lestari et al. (2021)</b>  <i>“Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Turn Intention</i></li> <li>- Teknologi informasi</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	<p>Ada <b>pengaruh yang signifikan</b> teknologi informasi terhadap kepuasan kerja</p>

	Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19”		
--	---	--	--

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

#### 2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

##### 1) U.P. Lestari *et al.* (2020)

U. P. Lestari *et al.* (2020) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan. Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” telah menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan menggunakan regresi linier berganda dengan total 133 karyawan di perusahaan Sidoarjo.

Persamaan penelitian dapat pada variabel dan metode analisis yang akan digunakan. Perbedaan penelitian ada pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan adanya penambahan variabel.

##### 2) Irma dan Yusuf (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020) telah melakukan penelitian dengan hasil penelitian adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan 31 orang pegawai dengan *purposive sampling* dan menggunakan analisis data regresi sederhana dengan bantuan SPSS *for windows*.

Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang digunakan dan analisis data namun, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian juga jumlah sampel.

### **3) Purwanto (2020)**

Penelitian dengan judul “*The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance*” yang dilakukan oleh Purwanto (2020) mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan sampel 221 sampel pada karyawan industry kemasan di Tangerang menggunakan metode SEM dengan *software* SmartPLS 3.0.

Persamaan yang dimiliki yaitu melibatkan variabel yang sama. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, alat analisis, dan juga adanya penambahan variabel lainnya.

### **4) Sunarsi (2019)**

Sunarsi (2019) telah mendapatkan hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Mendapatkan hasil penelitian ini dibantu dengan teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan sampel 100 responden.

Perbedaan dalam penelitian ini ada pada lokasi penelitian, jumlah sampel, juga teknik analisis data. Persamaan ini terdapat pada variabel

yang digunakan dalam penelitian yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

**Tabel 2.4**

**Review Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Nama Penulis</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
1	<b>U.P. Lestari et al. (2020)</b> “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efikasi diri</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Adanya <b>pengaruh yang signifikan</b> terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja
2	<b>Irma dan Yusuf (2020)</b> “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Adanya <b>pengaruh signifikan</b> lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3	<b>Purwanto (2020)</b> “ <i>The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Tranformasi kepemimpinan</li> <li>- Pengetahuan manajemen</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul>	Adanya <b>pengaruh dan signifikan</b> terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja
4	<b>Sunarsi (2019)</b> “ <i>The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Budaya organisasi</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan secara parsial</b> terhadap kepuasan kerja.

	<i>The Work Satisfaction</i>		
--	------------------------------	--	--

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

## 2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 1) Rinny *et al.* (2020)

Rinny *et al.* (2020) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Compensation, Job Promotion, and Satisfaction on Employee Performance of Mercu Buana University*” menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis data *convenience sampling* dengan jumlah sampel 77 karyawan dari 332 populasi Mercu Buana.

Persamaan pada penelitian ini pada variabel yang sama yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaan terdapat pada teknik analisis data, lokasi penelitian, dan jumlah sampel.

### 2) Idris *et al.* (2020)

Idris *et al.* (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada perguruan tinggi Politeknik Negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan jumlah sampel 155 karyawan dan menemukan hasil dari penelitian yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang sama yaitu kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan teknik analisis data.

### 3) Ngwenya dan Pelsler (2020)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ngwenya dan Pelsler (2020) dengan judul “*Impact of Psychological Capital on Employee Engagement, Job Satisfaction and Employee Performance in the Manufacturing Sector in Zimbabwe*” mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *software* SPSS dan 257 responden dari perusahaan manufaktur di Zimbabwe.

Persamaan penelitian terdapat pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, alat analisis. Perbedaannya terdapat pada jumlah sampel, beberapa alat analisis selain SPSS dan penambahan variabel lain yang terlibat dalam penelitian terdahulu ini.

### 4) Garaika (2020)

Garaika (2020) telah membuktikan dengan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kinerja” dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara dengan jumlah sampel 100 guru dan karyawan dengan metode analisis

data *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu program komputer analisis Smart-PLS.

Persamaan pada penelitian ini terdapat variabel yang digunakan. Perbedaannya ada pada metode analisis, jumlah sampel, dan adanya penambahan variabel lain.

**Tabel 2.5**  
**Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	<b>Rinny et al. (2020)</b> “ <i>The Influence of Compensation, Job Promotion, and Satisfaction on Employee Performance of Mercu Buana University</i> ”	- Kompensasi - Promosi - Kepuasan - Kinerja karyawan	Kepuasan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja.
2	<b>Idris et al. (2020)</b> “ <i>The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment and Employee Performance: Evidence From Indonesia</i> ”	- Kompensasi - Lingkungan Kerja - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Kepuasan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja.
3	<b>Ngwenya dan Pelsler (2020)</b> “ <i>Impact of Psychological Capital on Employee Engagement, Job Satisfaction and</i>	- Modal psikologis - Keterikatan karyawan - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Kepuasan kerja <b>berdampak positif</b> terhadap kinerja karyawan

	<i>Employee Performance in the Manufacturing Sector in Zimbabwe</i>		
4	<b>Garaika (2020)</b> “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> terhadap Kinerja”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Motivasi kerja</li> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> </ul>	Kepuasan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

### 2.1.6 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui

#### Kepuasan Kerja

##### 1) Mansyur *et al.* (2022)

Dalam judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai *Intervening*; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan nalumsari Kabupaten Jepara)” yang dilakukan oleh Mansyur *et al.* (2022) mendapatkan hasil bahwa penggunaan TI secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, dimana pengaruhnya lebih dominan secara langsung. Dengan teknik analisis SEM dengan bantuan program AMOS 22, menggunakan sebanyak 147 sampel.

Persamaan penelitian terdapat pada variabel teknologi informasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan teknik analisis data yang digunakan.

## 2) Sriyaningsih *et al.* (2022)

Sriyaningsih *et al.* (2022) melakukan penelitian dengan hasil data bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Lumajang *Regional Forestry Service Branch and District Forestry Service Branch*.

War.PLS 5.0 menjadi alat analisis pada penelitian ini dengan jumlah sampel 78 karyawan Lumajang *Regional Forestry Service Branch and District Forestry Service Branch* menjadi perbedaan pada penelitian ini. Persamaan penelitian yaitu pada variabel teknologi informasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

## 3) Hasibuan (2020)

Hasibuan (2020) menyimpulkan pada penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh teknologi informasi dalam pemanfaatan kinerja karyawan dengan menggunakan 178 karyawan dinas pendidikan provinsi Sumatera Utara.

Lokasi penelitian, jumlah sampel, dan *Eviews software* merupakan alat analisis yang digunakan menjadi perbedaan dalam penelitian ini. Persamaan pada penelitian yaitu variabel teknologi informasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Tabel 2.6

Review Jurnal Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui  
Kepuasan Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	<b>Mansyur et al. (2022)</b> “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan nalumsari Kabupaten Jepara)”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi organisasi</li> <li>- Teknologi informasi</li> <li>- Kinerja pegawai</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Penggunaan TI secara <b>signifikan dapat meningkatkan</b> kinerja pegawai, baik <b>secara langsung maupun tidak langsung</b> melalui kepuasan kerja,
2	<b>Sriyaningsih et al. (2022)</b> “ <i>Analysis of the Effect of Work From Home and Use of Information Technology on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at The Lumajang Regional Forestry Service Branch and Jember Regional Forestry Service Branch)</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work from home</i></li> <li>- Teknologi informasi</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Teknologi informasi berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan
3	<b>Hasibuan (2020)</b> “ <i>Effect of Accounting</i> ”	- Sistem Informasi akuntansi	Adanya kepuasan kerja <b>mampu memoderasi</b> pengaruh teknologi

<i>Information System Effectiveness, Information Technology Utilization and Task Fit on Performance with Work Satisfaction as Moderating Variables in The Education As Moderating Variables in the Education Office of North Sumatera Province”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teknologi Informasi</li> <li>- Kesesuaian tugas</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	informasi dalam pemanfaatan kinerja karyawan
---	---	--

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

### 2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

#### 1) Jopanda, H. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Jopanda (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dengan hasil penelitian yang didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan pada PT.Pasifik Satelit Nusantara.

Persamaan terdapat pada program data yang digunakan untuk olah data yaitu SPSS 22 *software*. Selain itu, adanya variabel yang sama.

Perbedaan terdapat pada tempat penelitian, jumlah sampel, dan adanya penambahan variabel pada penelitian.

## 2) Sudalyo (2020)

Sudalyo (2021) mendapatkan hasil pada penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan radio swastadi Surakarta. Penelitian menggunakan 73 karyawan sebagai sampel dan dibantu dengan analisis jalur dan uji sobel yang merupakan teknik analisis data.

Persamaan terdapat pada variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan teknik analisis data. Perbedaan terletak pada penambahan variabel yang digunakan serta jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitiannya.

## 3) Ahmad *et al.* (2019)

Ahmad *et al.* (2019) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif tapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep dengan jumlah sampel 65 responden.

SPSS merupakan program yang digunakan dalam penelitian ini menjadi persamaan. Perbedaannya terdapat pada jumlah sampel juga tempat penelitian. Selain itu, adanya penambahan variabel yang digunakan dalam penelitian.

#### 4) Hanafi dan Yohana (2017)

Judul penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Life Insurance*” menggunakan 220 sampel dengan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan hasil yang didapat yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Persamaan terdapat pada variabel yang digunakan. Teknik analisis data, jumlah sampel, dan lokasi penelitian menjadi perbedaan dalam penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, ada juga penambahan variabel yang digunakan.

Tabel 2.7

#### Review Jurnal Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

No	Nama Penulis	Variabel	Hasil
1	<b>Jopanda, H. (2021)</b> “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gaya kepemimpinan</li><li>- Lingkungan kerja</li><li>- Kinerja karyawan</li><li>- Kepuasan kerja</li></ul>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh langsung dan signifikan</b> terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan
2	<b>Sudalyo (2021)</b> “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lingkungan kerja</li><li>- Komitmen organisasi</li></ul>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh tidak langsung</b> terhadap kinerja

	Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
3	<b>Ahmad et al. (2019)</b> “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengendalian Diri ( <i>Locus of Control</i> ) terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Pengendalian diri</li> <li>- Kinerja pegawai</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Pengaruh <b>positif tapi tidak signifikan</b> antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melaluikepuasan kerja
4	<b>Hanafi dan Yohana (2017)</b> “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life <i>Insurance</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> </ul>	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja <b>berpengaruh positif</b> dan signifikan.

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Teknologi Informasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Banyak perubahan yang telah terjadi di era globalisasi terutama dalam dunia bisnis. Persaingan bisnis di era sekarang menjadi kekhawatiran bagi setiap perusahaan. Hal ini menjadi pertimbangan bagi setiap perusahaan untuk melakukan perubahan. Langkah awal dalam perubahan yang harus dilakukan yaitu perusahaan perlu menemukan pendekatan inovatif untuk menghadapi semua ini, terutama melalui penerapan teknologi. Teknologi diprediksi dapat membantu organisasi memperoleh informasi dengan lebih mudah. Teknologi informasi memiliki beberapa pengertian:

Menurut Haag dan Keen (1996) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang dapat digunakan untuk berinteraksi dan menyelesaikan tugas yang terkait dengan pemrosesan informasi.

Menurut Laudon (2004), salah satu alat yang digunakan manajer untuk dapat menghadapi perubahan yang terjadi adalah pemahaman tentang teknologi informasi. Dalam hal ini, perubahan yang dimaksud berkaitan dengan informasi yang telah diproses, dilakukan, dan disimpan di komputer.

Studi Bodner and Hopwood (2006) mendefinisikan teknologi informasi sebagai sekumpulan perangkat keras dan perangkat lunak yang dibuat untuk mengubah data menjadi informasi yang berharga.

Dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan sarana yang memudahkan pekerjaan dalam bentuk perangkat lunak dan keras untuk menyimpan, mengolah, dan memproses data yang ada.

### **2.2.1.2 Fungsi Teknologi Informasi**

Ada 6 fungsi teknologi informasi menurut Sutarman (2009) dalam bukunya “Pengantar Teknologi Informasi” yang meliputi:

1. Peran teknologi informasi dalam menangkap

Menangkap dimaksud seperti menginput. Menerima input dari microphone, keyboard, scanner, dan perangkat lain, misalnya.

2. Pengolahan sebagai fungsi teknologi informasi

Tujuan teknologi ini adalah untuk memberikan rekaman menyeluruh dari semua tindakan, seperti mengambil input dari keyboard, pemindai, mikrofon, dan perangkat lainnya. memproses atau mengubah data yang diterima sebagai input menjadi informasi. Pengolahan data mungkin melibatkan konversi (mengubah data menjadi bentuk lain), analisis (analisis kondisi), komputasi (perhitungan), dan sintesis (komposisi) dari semua jenis data dan informasi.

3. Peran teknologi informasi dalam menghasilkan

Fungsi teknologi informasi ini membuat atau menyusun data agar bermanfaat, seperti laporan, tabel, grafik, dan lain sebagainya.

4. Perekaman dan penyimpanan data merupakan fungsi dari teknologi informasi.

Tugas teknologi informasi adalah merekam atau menyimpan data sehingga dapat diproduksi dengan cara yang dapat digunakan untuk hal lain. Misalnya disimpan dalam CD (*compact disc*), kaset, *floppy disk*, atau *harddisk*.

5. Peran teknologi informasi dalam *retrieval*

Tujuan teknologi informasi ini adalah untuk menemukan, memulihkan, atau menyalin data dan informasi yang telah disimpan, antara lain mencari pemasok yang telah melakukan pembayaran.

6. Peran teknologi informasi dalam transmisi

Melalui jaringan komputer, fitur teknologi informasi ini mengirimkan data dan informasi dari satu tempat ke tempat lain. Mengirim informasi penjualan dari pengguna A ke pengguna lain, misalnya.

### 2.2.1.3 Peranan Teknologi Informasi

Teknologi informasi memegang peranan penting dalam bidang informasi di era globalisasi saat ini karena mempermudah dalam mencari informasi yang dicari, sehingga lebih bermanfaat dan hemat waktu.

Demikian pula, peran teknologi informasi dalam komunikasi sangat penting karena dapat meningkatkan operasi bisnis saat ini dengan menyebarkan informasi terkait. Karena TI merupakan teknologi yang berfokus pada pengelolaan sistem informasi melalui komputer, maka peranannya dalam berbagai operasi bisnis dapat dipahami. TI dapat dengan cepat, tepat waktu, relevan, dan akurat menangani kebutuhan informasi dunia usaha Wilkinson dan Kneer (1987).

Menurut Abdul (2014), teknologi informasi memainkan peran sebagai berikut:

1. Dibutuhkan posisi manusia dalam membuat modifikasi cepat untuk tugas atau proses.
2. Dengan segera memberikan informasi tentang suatu tugas atau proses, teknologi meningkatkan peran manusia.
3. Serangkaian tugas atau prosedur dapat diubah berkat teknologi informasi.

#### **2.2.1.4 Indikator Teknologi Informasi**

Jogiyanto (2007) menegaskan bahwa ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur nilai teknologi informasi, antara lain:

1. Bekerja dengan cepat

Untuk memaksimalkan waktu yang dihabiskan di tempat kerja.

2. Meningkatkan kinerja

Kinerja yang berpegang pada kebijakan atau kebijakan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk mendorong produktivitas kerja agar berjalan sebagaimana mestinya.

### 3. Meningkatkan produktivitas

Ciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tawarkan pelatihan yang memadai, pelatihan yang memadai, dan pelatihan pembekalan untuk membantu karyawan mengembangkan pandangan positif dan dorongan untuk meningkatkan produksi.

### 4. Meningkatkan efektifitas

Menyelesaikan tugas yang diberikan kepada Anda sebagai karyawan dengan manajemen waktu yang efisien karena merupakan rahasia segalanya dan memiliki sistem pembagian tugas sesuai kepentingan.

### 5. Meningkatkan nilai manfaat dalam pekerjaan

Pentingnya berguna di tempat kerja agar lebih efektif daripada bekerja sendiri, tim tidak hanya signifikan dan bermanfaat bagi organisasi dan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kreativitas karyawan.

## **2.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Salah satu hal yang mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan adalah tempat kerja. Karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja jika suasana di sekitarnya memancarkan getaran yang tidak menyenangkan. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja seseorang

meliputi semua peralatan dan bahan yang mereka gunakan, serta lingkungan di mana mereka beroperasi, proses kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kolektif.

Menurut Nitisemito (2012) lingkungan sekitar pekerja dapat berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tanggung jawabnya. Lingkungan fisik pekerja yang dapat berdampak pada bagaimana pekerjaan dilakukan disebut sebagai lingkungan kerja (Sutrisno, 2013).

#### **2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor berikut berdampak pada lingkungan kerja Naibaho (2010):

1. Fasilitas tempat kerja. Kinerja yang buruk dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang mencakup hal-hal seperti kurangnya alat, ruang kerja yang menyesak, ventilasi yang tidak memadai, dan proses yang membingungkan.
2. Upah dan tunjangan. Lingkungan kerja yang memastikan bahwa harapan pekerjaan terpenuhi akan dicari oleh karyawan yang gajinya kurang dari harapan mereka.
3. Memiliki hubungan baik di tempat kerja. Kelompok kerja dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi akan menghasilkan karya yang lebih banyak. karena pemenuhan tujuan dan/atau hasil akan didukung secara timbal balik oleh karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2007) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat menimbulkan dampak bagi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2009) menegaskan bahwa faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi perkembangan lingkungan kerja fisik:

- 1) Pencahayaan dan Cahaya Sekitar
- 2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 3) Manajemen Warna di Tempat Kerja
- 4) Musik di Tempat Kerja
- 5) Kebersihan
- 6) Keselamatan Kerja
- 7) Temperatur tempat kerja
- 8) Kelembaban tempat kerja
- 9) Kebisingan di Tempat Kerja
- 10) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

## 2. Lingkungan Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) terdiri dari semua situasi yang berlangsung dan berhubungan dengan koneksi profesional, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, dan interaksi dengan bawahan. Menurut Wursanto (2009) ada banyak jenis lingkungan kerja non fisik, antara lain:

- 1) Lingkungan dimana karyawan merasa aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya
- 2) Yang di dalamnya ada loyalitas
- 3) Yang di dalamnya terdapat rasa kepuasan di kalangan karyawan.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting dan harus diperiksa di semua tingkat organisasi semakin baik kinerja personel, semakin baik hasil organisasi. Beberapa teori sebelumnya telah berkontribusi pada pemahaman kita tentang kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2002) mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kecerdasan, usaha, dan kesempatannya. Robbins (2003)

mendefinisikan kinerja sebagai hasil nyata yang terlihat oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam perusahaan dan di

luar perusahaan.

Menurut Robbins (2003) faktor-faktor berikut mempengaruhi karyawan:

#### **1. Iklim di tempat kerja**

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk dipahami oleh para eksekutif agar karyawan dapat mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif.

#### **2. Manajemen perusahaan**

Pemimpin harus mampu memenuhi fungsinya dalam organisasi serta mengembangkan dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya.

#### **3. Kualitas kerja**

Pekerjaan yang berkualitas tinggi dapat memuaskan baik karyawan maupun perusahaan

#### **4. Kompetensi kerja**

Kinerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh kemampuan mengelola tanggung jawab kerja, termasuk pembuatan jadwal kerja.

5. Ambil inisiatif

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, inisiatif sangat penting. Untuk mengambil inisiatif, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan hasil yang diperoleh.

6. Motivasi

Motivasi merupakan topik yang penting untuk dipahami oleh para pemimpin karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemimpin harus memahami karyawan mereka untuk membujuk mereka untuk melakukan apa yang diinginkan perusahaan.

7. Stabilitas/kemampuan

Membuat rencana dan jadwal kerja Karena menentukan ketepatan waktu kerja yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Jumlah pekerjaan

Karyawan harus menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan untuk memuaskan diri mereka sendiri dan perusahaan. Hal tersebut akan dapat mengembangkan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja dengan memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan target.

9. Disiplin yang tinggi

Disiplin yang tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencapai hasil kerja yang optimal atau hasil yang diinginkan.

### **2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator menjadi standar atau landasan untuk menilai kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2006) terdapat berbagai indikator kinerja karyawan yang dapat diringkas sebagai berikut:

1. Jumlah yang diciptakan saat bekerja adalah jumlah hasil.
2. Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menentukan kualitas hasil.
3. Kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apakah sesuai dengan peraturan yang ditentukan atau tidak, tercermin dari ketepatan waktu hasil.
4. Karyawan dianggap hadir jika tiba di tempat kerja tepat waktu.
5. Kapasitas untuk berkolaborasi mengacu pada kapasitas karyawan untuk bekerja dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan pekerjaan.

### **2.2.3.4 Manfaat Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki beberapa keunggulan di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan berguna dalam hal-hal berikut:

1. Sebagai landasan pengambilan keputusan tentang pencapaian, kemacetan, dan remunerasi.
2. Untuk menilai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas.
3. Sebagai landasan bagi seluruh kegiatan perusahaan.
4. Menjadi landasan bagi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, pekerjaan, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai penentu perlunya pelatihan karyawan dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dan mencapai prestasi kerja yang tinggi.
7. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan serta meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya
8. Seleksi dan penempatan karyawan sebagai kriteria penentu.
9. Sebagai sarana untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan pegawai.
10. Sebagai titik awal untuk merevisi atau membuat deskripsi pekerjaan.

Sesuai dengan pernyataan sebelumnya, kinerja karyawan berdampak pada tujuan perusahaan dan kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan. Karena ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, pekerjaan yang mereka ciptakan meningkat. Menurut Mangkunegara (2016) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisinya. Kepuasan kerja, menurut Luthans (2006) adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang mereka anggap penting. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan tentang pekerjaannya. Pekerjaan diselesaikan, hubungan antara rekan kerja, karyawan, dan atasan terjalin, kebijakan organisasi diikuti, standar kerja yang ditetapkan terpenuhi, dan terdapat koordinasi yang baik. Menurut definisi di atas, salah satu sikap positif karyawan adalah kepuasan kerja, yang meliputi sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan. Jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, dia akan memiliki sikap yang baik, begitu pula sebaliknya.

### **2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja ini digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja suatu perusahaan oleh Luthans (2011) dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain:

1. Pekerjaan yang sebenarnya. Dalam situasi ini, pekerjaan menawarkan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk memikul tanggung jawab.
2. Gaji dan kesejahteraan sosial. Kompensasi yang diterima dan sejauh mana dapat dianggap wajar dibandingkan dengan karyawan lain dalam organisasi
3. Kemungkinan untuk promosi. Kemungkinan peningkatan karir di dalam perusahaan.
4. Pemantauan. Kapasitas perusahaan untuk menawarkan bantuan perilaku dan bantuan teknis.
5. Rekan kerja. tingkat kecanggihan teknis dan sosial rekan kerja Anda.

#### **2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ketika sebuah organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja, akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Menurut Herzberg (1968) ada lima faktor yang penting sebagai penentu kepuasan kerja:

1. *Achievement* (prestasi).
2. *Recognition* (pengakuan).
3. *Work itself* (pekerjaan itu sendiri).
4. *Responsibility* (tanggung jawab).
5. *Advancement* (kenaikan pangkat).

Menurut Robbins (2001) ada empat variabel terkait pekerjaan yang mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental; pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka sambil juga memberikan variasi, kebebasan, dan umpan balik tentang apa yang mereka kuasai.
2. Sistem penghargaan yang tepat, termasuk sistem upah yang adil dan kebijakan promosi.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan; kenyamanan pribadi atau faktor lingkungan
4. Rekan kerja yang membantu; persyaratan interaksi sosial, perilaku atasan, dan kepentingan pribadi.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja didukung oleh sejumlah faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil akhir suatu pekerjaan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan**

Penggunaan teknologi informasi dapat membantu karyawan bekerja efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktifitas karyawan. Hal ini berdasarkan dengan penelitian sebelumnya yang ditemukan 3 jurnal Hasibuan (2020), Sapta *et al.* (2021) dan Sriyaningsih *et al.* (2022) yang memiliki hasil

positif bahwa teknologi informasi memiliki dampak yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H1: Terdapat pengaruh dari variabel teknologi informasi pada kinerja karyawan**

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik menjadi penting bagi perusahaan karena akan mendukung segala proses untuk kemajuan dalam perusahaan untuk karyawan. Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang didasarkan pada penelitian terdahulu dan teori yang diterapkan dapat berdampak pada tingkat kinerja karyawan yaitu Hustia (2020), Edward dan Purba (2020), dan Iis *et al.* (2022) yang mendapatkan hasil positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian yang dilakukan Bahri (2019) membuahakan hasil bahwa lingkungan kerja tidak mendukung kinerja karyawan

Dari uraian di atas dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H2: Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan**

### **2.3.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja**

Peralatan teknologi yang canggih membuat karyawan akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja karena mempermudah untuk menghasilkan yang maksimal untuk melakukan tugas yang diberikan. Di

dukung oleh penelitian sebelumnya Sriyaningsih *et al.* (2022) dan Lestari *et al.* (2021) menghasilkan bahwa teknologi informasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berbeda dengan hasil penelitian dari Pasaribu *et al.* (2022) memiliki hasil negatif.

Dari uraian di atas dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H3: Terdapat pengaruh dari variabel teknologi informasi pada kepuasan kerja**

#### **2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja setiap individu bersifat dinamis sehingga karyawan dapat merasakan puas atau tidak di perusahaan tersebut. Perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mendapatkan kepuasan dari setiap individu karyawan. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh U. P. Lestari *et al.* (2020), Irma dan Yusuf (2020), Purwanto (2020), dan Sunarsi (2019) menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

Dari uraian di atas dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H4: Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja**

#### **2.3.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merupakan asset terpenting bagi perusahaan sehingga menjadi salah satu perhatian utama bagi perusahaan karena jika karyawan tidak

merasakan kenyamanan, tidak dihargai maka ini berpengaruh pada pekerjaannya. Di dukung penelitian terdahulu oleh Rinny *et al.* (2020), Idris *et al.* (2020), Ngwenya dan Pelsler (2020), dan Garaika (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H5: Terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja pada kinerja**

**Karyawan**

### **2.3.6 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Teknologi informasi dapat memudahkan pekerjaan jika karyawan dapat mengoperasikan teknologi tersebut. Apabila kemampuan karyawan rendah maka dapat mempengaruhi kinerja dalam mengerjakan pekerjaan. Kepuasan kerja pada setiap individu Terdapat pengaruh signifikan secara langsung maupun tidak langsung dari teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Mansyur *et al.* (2022), Sriyaningsih *et al.* (2022), dan Hasibuan (2020).

Dari uraian di atas dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

**H6: Terdapat pengaruh dari variabel teknologi informasi pada kinerja**

**Karyawan melalui kepuasan kerja**

### **2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui**

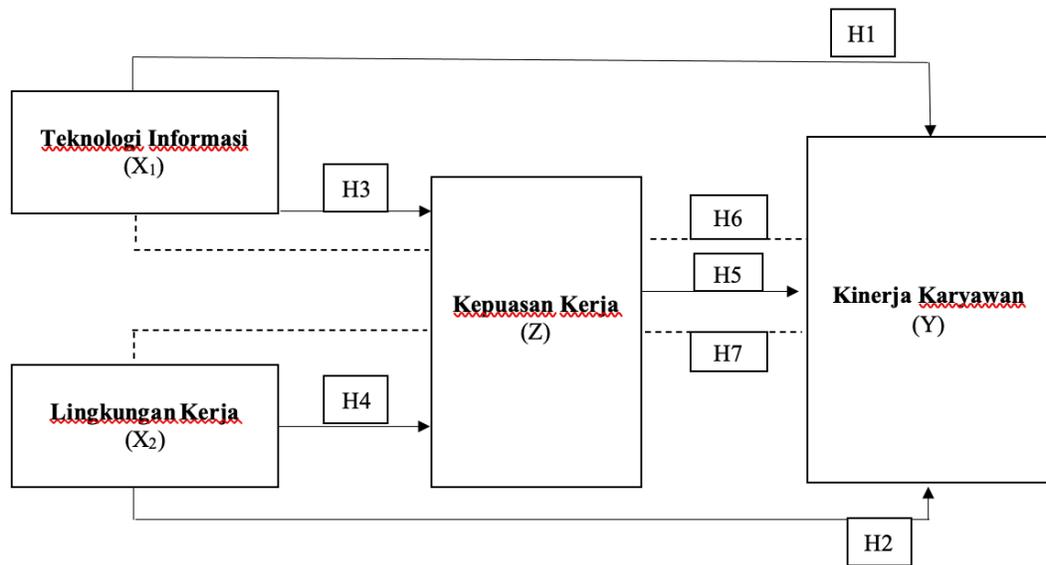
#### **Kepuasan Kerja**

Upah yang minim, ketidaknyamanan dalam bekerja, kemampuan yang kurang mendukung dan ketidakpastian bekerja dapat menurunkan kinerja. Kepuasan kerja harus diperhatikan serius oleh perusahaan. Agar kepuasan kerja konsisten perusahaan juga memperhatikan lingkungan sekitar dimana karyawan melakukan tugas seperti memperhatikan suasana kerja, hubungan antar rekan kerja dengan pimpinan, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh baik secara langsung dan tidak langsung yang signifikan yang dilakukan penelitian terdahulu oleh Jopanda (2021), Sudalyo (2021), dan Ahmad *et al.* (2019), Hanafi dan Yohana (2017).

**H7: Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

## 2.4 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2017) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan.



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

## 2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan dari penelitian sebelumnya serta data yang dikumpulkan selama penelitian, dan akan diolah menggunakan alat analisis. Penelitian kuantitatif, seperti yang didefinisikan oleh Kasiram (2008) adalah suatu metode penemuan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat untuk menelaah informasi tentang apa yang ingin diketahui. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan *start-up* di Yogyakarta. Kuesioner menurut Henderson dan Perry (1978) yaitu alat untuk mengumpulkan data yang memiliki tujuan menyampaikan informasi atau pertanyaan tertentu kepada responden baik berupa jawaban yang tertulis, membubuhkan salah satu jawaban pada kolom di depan, melingkari jawaban, menuliskan sendiri yang dapat berupa kata, kalimat, atau rangkaian kalimat. Studi Sugiyono (2017) angket adalah teknik pengumpulan data dimana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis.

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Cooper dan Schindler (2014) mendefinisikan populasi sebagai sekelompok komponen yang digunakan untuk menghasilkan kesimpulan studi. Sekaran dan Bougie (2009) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau kepentingan yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi untuk penelitian, peneliti akan menggunakan karyawan di perusahaan *start-up* yang berdomisili di Yogyakarta menjadi objek penelitian bagi para peneliti. Karena besarnya populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, maka jumlah minimal sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Hair *et al.* (2019) yaitu 5 x jumlah keseluruhan indikator, dengan besar sampel 10 x jumlah indikator yang disukai. Menurut Hair *et al.* (2019), diperoleh sampel minimal 215 responden dari 5 dikalikan 43 indikator dalam penelitian ini.

### 3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sekaran dan Bougie (2009) merupakan subset dari populasi dengan sejumlah individu yang dipilih dengan cermat. Menurut studi Sugiyono (2008) sampel penelitian merupakan representasi dari karakteristik populasi secara keseluruhan.

Menurut Hasan *et al.* (2021) perusahaan rintisan akan diklasifikasikan menjadi tiga jenis: yang bergerak di bidang pendidikan, *game*, dan perdagangan barang atau jasa (*e-commerce*). Hal ini membuat penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2019) adalah

teknik pengambilan sampel dari sumber data dengan pertimbangan tertentu. Tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti, maka digunakan pendekatan *purposive sampling*. Oleh karena itu, penulis mengadopsi teknik *Purposive Sampling*, yang menentukan faktor atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Kriteria yang digunakan sebagai sampel pada penelitian yaitu:

1. Karyawan yang bekerja di *start-up* Yogyakarta.
2. Karyawan yang memiliki jenis bidang pekerjaan *start-up*.

### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah ciri-ciri atau karakteristik individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati. Variabel biasanya diklasifikasikan menjadi dua atau lebih kategori (Creswell, 2010). Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai seseorang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Hatch and Farhady (1981) mengatakan bahwa variabel adalah atribut dari seseorang atau objek yang bervariasi dari satu orang ke orang berikutnya atau dari satu objek ke objek berikutnya. Dari ketiga definisi variabel menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa, variabel adalah karakteristik dari sebuah penelitian yang dapat dipelajari dan diukur sehingga dapat diambil kesimpulan terhadap apa yang telah diteliti. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), dan

variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), variabel dependen berupa dependen berupa kinerja karyawan (Y), variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z).

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2011), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi bagaimana variabel terikat berubah atau memanifestasikan dirinya. Studi menurut Creswell (2009) variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan, mempengaruhi, atau mempengaruhi hasil. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu  $X_1$  sebagai teknologi informasi dan  $X_2$  sebagai lingkungan kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen akan dipengaruhi oleh atau dihasilkan dari variabel independen. Variabel dependen menurut Creswell (2014) adalah variabel yang bergantung pada variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y)

3. Variabel *intervening* (Z)

Menurut Creswell (2009) variabel *intervening* atau mediasi adalah variabel yang ada di antara variabel independen dan dependen. Variabel *intervening* (penghubung), menurut Sugiyono (2019) adalah variabel yang secara teoritis mengubah hubungan antara variabel bebas dan terikat menjadi hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati

atau diukur. Variabel intervening pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Z).

### **3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

#### **3.4.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting karena membantu menentukan seberapa sukses atau tidak berhasil suatu bisnis dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja karyawan berdampak pada seberapa banyak yang mereka berikan kepada organisasi. Berikut indikator:

##### *1. Quantity*

- a. Saya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. Saya memiliki kapasitas untuk bekerja produktif.
- c. Saya memiliki kapasitas untuk bekerja pada jadwal standar.

##### *2. Quality*

- a. Saya mampu bekerja dengan tepat.
- b. Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan kerja.
- c. Saya mampu mengatasi tantangan di tempat kerja.

### 3. *Reliability*

- a. Saya mampu menggunakan sumber daya secara efisien.
- b. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional bekerja.
- c. Saya mampu meminimalkan kegagalan dalam bekerja.

### 4. *Attendance*

- a. Saya dapat hadir tepat waktu.
- b. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
- c. Saya dapat tepat waktu ketika pulang kerja.

#### **3.4.2 Kepuasan Kerja**

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan baik organisasi maupun personel yang terpengaruh merasa puas dalam pekerjaan mereka, yang akan membuatnya lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Luthans (2006) kesan karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menawarkan apa yang paling mereka hargai adalah yang menentukan kepuasan kerja. Berikut indikator:

#### 1. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

- a. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab.
- b. Dapat bekerja secara mandiri.
- c. Mampu mematuhi standar operasional di tempat kerja.

## 2. *Payroll* (Gaji)

- a. Ada gaji yang konsisten.
- b. Dapat gaji sesuai dengan beban kerja.
- c. Ada gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

## 3. *Monitoring* (Pengawasan)

- a. Terdapat pengawasan dalam sistem operasi pekerjaan.
- b. Dapat memenuhi persyaratan target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ada pengawasan yang rutin dan berkelanjutan.

## 4. *Partner* (Rekan Kerja)

- a. Ada rekan kerja berkolaborasi untuk menemukan solusi untuk masalah.
- b. Ada dukungan satu sama lain.
- c. Antara rekan kerja sangat ramah.

## 5. *Promotional Opportunities* (Kesempatan Promosi)

- a. Dapat sistem promosi yang jelas.
- b. Ada peluang promosi yang masuk akal.
- c. Ada peluang untuk meningkatkan kinerja.

### **3.4.3 Teknologi Informasi**

Teknologi informasi dapat bermanfaat bagi kinerja karyawan karena memudahkan pekerjaan mereka dalam merekap, mengolah, menyimpan data dengan efektif dan efisien. Berikut indikator menurut Jogiyanto (2007):

1. Bekerja dengan cepat
  - a. Saya dapat membantu menghasilkan informasi dengan tepat waktu.
  - b. Saya Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Meningkatkan kinerja
  - a. Saya mudah memperoleh informasi yang baru.
  - b. Teknologi komputer yang digunakan mendukung tugas saya dengan penggunaanya lebih mudah.
3. Meningkatkan produktivitas
  - a. Saya mendapatkan pelatihan yang memadai mengenai teknologi informasi yang sesuai.
  - b. Teknologi yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan.
4. Lebih efektif
  - a. Teknologi yang diberikan dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan saya.
  - b. Teknologi informasi yang baru lebih mudah mendefinisikan informasi yang saya butuhkan.
5. Bermanfaat dalam pekerjaan
  - a. Teknologi komputer dapat membantu saya melakukan komunikasi informasi ke orang lain atau lokasi lain.

- b. Teknologi komputer dapat membantu saya dalam menggabungkan informasi dari departemen lain.

#### **3.4.4 Lingkungan Kerja**

Kenyamanan dalam kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk perusahaan harus memberikan yang terbaik untuk menciptakan kinerja yang baik pula pada seorang karyawan.

Lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kolektif, semuanya dianggap sebagai lingkungan kerja orang tersebut, menurut Sedarmayanti (2001). Berikut indikator:

1. Lingkungan kerja fisik
  - a. Perusahaan memberikan saya kenyamanan di tempat kerja.
  - b. Perusahaan memberikan sirkulasi udara yang baik.
  - c. Perusahaan memperhatikan kebersihan di tempat kerja.
2. Lingkungan kerja non-fisik
  - a. Perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan karyawan.
  - b. Atasan memberikan dukungan pada bawahan.
  - c. Terdapat kerjasama dalam kelompok dengan baik.

### **3.5 Jenis data dan Teknik Pengambilan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer menurut Sekaran and Bougie (2016) diartikan sebagai data yang informasinya pertama kali diperoleh dan diperoleh oleh peneliti sendiri dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian. Data dapat berupa informasi dari perusahaan langsung dan dapat berbentuk wawancara, survei, dan observasi dalam penelitian.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder menurut Sekaran and Bougie (2016) diartikan sebagai data yang diperoleh dari sumber selain peneliti untuk tujuan tertentu. Data sekunder dapat berupa kuesioner, dan bisa ditemukan dalam buku, jurnal, artikel lainnya.

#### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Daftar pertanyaan tertulis ini dibuat terlebih dahulu dan dibagikan kepada responden. Setelah daftar pertanyaan ini dibuat, kemudian dibagikan kepada responden agar mereka dapat menentukan jawaban

mereka berdasarkan pilihan yang telah mereka buat. Kuesioner yang digunakan dalam bentuk *g-form (Google Form)*

Untuk menjawab kuesioner responden telah disediakan oleh peneliti menggunakan skor yang telah ditentukan menggunakan *skala Likert*. Menurut Sugiyono (2016) *skala likert* digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert. Untuk bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju(STS); 2 = Tidak Setuju(TS); 3 = Netral(N); 4 = Setuju(S); 5 = Sangat Setuju(SS).

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016) uji validitas adalah untuk mengetahui suatu data dengan diukur apakah memiliki validitas atau tidak. Uji validitas dengan *corrected item-total correlation* dilakukan dengan cara membandingkan hasil setiap item dengan skor keseluruhan, kemudian mengoreksi nilai koefisien korelasi yang overestimated (Azwar, 2016). Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengevaluasi validitas penelitian. Hasil output SPSS pada tabel berjudul *Item-Total Statistics* menunjukkan validitas setiap item pertanyaan. Nilai *Corrected item-Total Correlation* setiap item pertanyaan dapat digunakan untuk menentukan validitas setiap item. Jika angka r-hitung

yang merupakan nilai *Corrected item-Total Correlation* lebih tinggi dari r-tabel dengan ambang batas signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dianggap valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) uji reliabilitas sebenarnya adalah teknik untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Sekaran dan Bougie (2009) uji reliabilitas adalah pengukuran sesuatu yang tidak bias (bebas kesalahan) dan dengan demikian memastikan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu dan di berbagai item dalam instrumen.

Penelitian ini menggunakan *Alfa Cronbach* untuk menguji ada atau tidaknya hasil reliabel pada indikator yang digunakan. Jika jenis data berupa interval dan essay maka menggunakan *Alfa Cronbach*. Dalam pengujian *Alfa Cronbach* apabila nilai *Alfa Cronbach* > 0,60 atau 60% maka indikator dapat dianggap reliabel.

## 3.7 Metode Analisis

### 3.7.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut Ghazali (2016) digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan pada setiap variabel untuk menentukan normalitas data. Data dari penelitian nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menyebutkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mengarah pada ketidaksamaan varians antara dua residual pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik akan memiliki homoskedastisitas atau tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali 2018). *Scatter plot* dapat digunakan jika salah satu dari tes ini salah. Jika distribusi data acak, tanpa pola, dan terdistribusi di atas dan di bawah 0 pada sumbu X dan Y, maka tidak ada data yang menunjukkan masalah autokorelasi.

## 3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menyebutkan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Dapat disimpulkan bahwa model regresi baik dan multikolinearitas tidak menjadi masalah jika tidak ada hubungan antara variabel independen. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, multikolinieritas dalam suatu regresi dapat diperiksa untuk melihat apakah ada masalah. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linier berganda adalah alat yang digunakan untuk menganalisis pengaruh perubahan variabel independen terhadap dependen, baik secara individu maupun bersama-sama. Pada penelitian ini model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_1 + b_3Z + e$$

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

#### Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = konstanta

b = koefisien

X = Variabel Independen

Z = Variabel Mediasi

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji t menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Tingkat signifikansi dalam pengujian ini yaitu 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hipotesis yang diterima atau ditolak dapat diketahui dengan kriteria berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang dapat diabaikan terhadap variabel dependen.
- b. Hipotesis nol ditolak jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ . (koefisien regresi yang signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Ghazali (2009) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### 3.7.4 Analisis Jalur

Analisis jalur, menurut Ghazali (2016) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda yang menggunakan uji Sobel untuk memperkirakan kualitas hubungan antara variabel yang telah ditentukan. Tes Sobel adalah prosedur yang dikembangkan oleh Sobel untuk menguji hipotesis mediasi atau intervensi. Berikut rumus uji sobel:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

$S_{ab}$  = besarnya standar error pengaruh tidak langsung

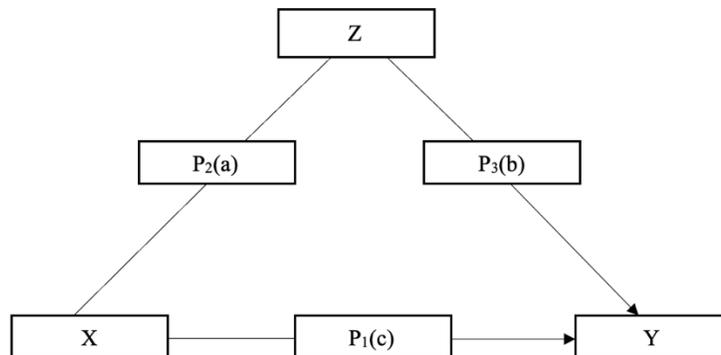
$a$  = jalur variabel independent (X) dengan variabel mediasi (Z)

$b$  = jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

$s_a$  = standar error koefisien a

$s_b$  = standar error koefisien b





**Gambar 3.2 Uji Sobel**  
 Sumber: Ghoxali (2016)

Keterangan:

X = Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

Y = Kepuasan Kerja

P<sub>1</sub>(c) = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P<sub>2</sub>(a) = Koefisien pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi

P<sub>3</sub>(b) = Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang telah dilakukan akan dijabarkan dalam bab ini, data yang didapat menggunakan kuesioner berupa *g-form* pada karyawan *start-up* di Yogyakarta sebanyak 215 kuesioner yang disebar, dengan jumlah responden 215 artinya tingkat pengembalian kuesioner 100 persen. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS version 29.0.0.0 sebagai olah data.

#### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur layak digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

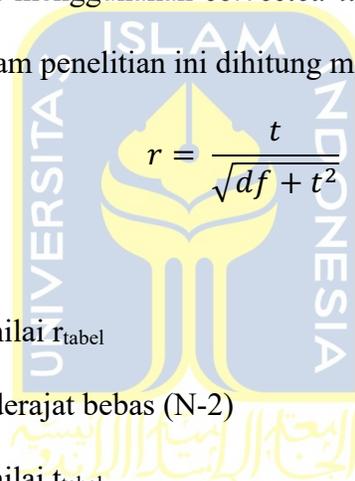
Penelitian ini memiliki 43 item pertanyaan berdasarkan masing-masing variabel dimana teknologi informasi memiliki 10 pertanyaan, lingkungan kerja 6 pertanyaan, kinerja karyawan 12 pertanyaan dan kepuasan kerja 15 pertanyaan. Berikut rekapian distribusi pertanyaan:

**Tabel 4.1**  
**Pertanyaan Berdasarkan variabel**

No	Variabel	Jumlah
1	Teknologi Informasi	10
2	Lingkungan Kerja	6
3	Kinerja Karyawan	12
4	Kepuasan Kerja	15
	Total Pertanyaan	43

Sumber : data primer yang diolah 2023

Penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation* sebagai uji validitas.  $r_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus di excel,



$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Keterangan :

$r$  = nilai  $r_{\text{tabel}}$

$df$  = derajat bebas (N-2)

$t$  = nilai  $t_{\text{tabel}}$

Dalam mencari  $t$  tabel dapat menggunakan rumus :

$$= \text{TINV}(\text{tingkat signifikansi}, df)$$

Mendapatkan  $t$  tabel sejumlah 1,9712 dan  $r$  tabel 0,1338 ( $df=N-2$ ,  $215-2=213$ ) dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5 persen. Jika angka  $r_{\text{hitung}}$  yang merupakan nilai *Corrected item-Total Correlation* lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$  dengan ambang batas signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya dapat membantu menghasilkan informasi dengan tepat waktu	0,437	0,1338	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0,289	0,1338	Valid
3	Saya mudah memperoleh informasi yang baru	0,356	0,1338	Valid
4	Teknologi komputer yang digunakan mendukung tugas saya penggunaannya lebih mudah	0,392	0,1338	Valid
5	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0,347	0,1338	Valid
6	Teknologi yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan.	0,382	0,1338	Valid
7	Teknologi yang diberikan dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan saya.	0,374	0,1338	Valid
8	Teknologi informasi yang baru lebih mudah mendefinisikan informasi yang saya dibutuhkan.	0,358	0,1338	Valid
9	Teknologi komputer dapat membantu saya melakukan komunikasi informasi ke orang lain atau lokasi lain.	0,444	0,1338	Valid
10	Teknologi komputer dapat saya membantu dalam menggabungkan informasi dari departemen lain.	0,373	0,1338	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2023

Tabel 4.2 menunjukkan 10 item pertanyaan dari hasil olah data dari variabel teknologi informasi (X<sub>1</sub>) dimana r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> maka uji validitas terbukti valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan saya kenyamanan di tempat kerja.	0,396	0,1338	Valid
2	Perusahaan memberikan sirkulasi udara yang baik.	0,344	0,1338	Valid
3	Perusahaan memperhatikan kebersihan di tempat kerja.	0,384	0,1338	Valid
4	Perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan karyawan.	0,390	0,1338	Valid
5	Atasan memberikan dukungan pada bawahan.	0,357	0,1338	Valid
6	Terdapat kerjasama dalam kelompok dengan baik.	0,305	0,1338	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan 6 item pertanyaan dari hasil olah data dari variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dimana r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> maka uji validitas terbukti valid.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya	0,390	0,1338	Valid
2	Saya memiliki kapasitas untuk bekerja produktif	0,315	0,1338	Valid
3	Saya memiliki kapasitas untuk bekerja pada jadwal standar	0,320	0,1338	Valid
4	Saya mampu bekerja dengan tepat	0,381	0,1338	Valid

5	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan kerja.	0,453	0,1338	Valid
6	Saya mampu mengatasi tantangan di tempat kerja.	0,322	0,1338	Valid
7	Saya mampu menggunakan sumber daya secara efisien.	0,342	0,1338	Valid
8	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional bekerja.	0,399	0,1338	Valid
9	Saya mampu meminimalkan kegagalan dalam bekerja.	0,289	0,1338	Valid
10	Saya dapat hadir tepat waktu.	0,196	0,1338	Valid
11	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal.	0,352	0,1338	Valid
12	Saya dapat tepat waktu ketika pulang kerja.	0,28	0,1338	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.4 menunjukkan 12 item pertanyaan dari hasil olah data dari variabel kinerja karyawan (Y) dimana  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka uji validitas terbukti valid.

**Tabel 4.5**

#### Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab.	0,505	0,1338	Valid
2	Dapat bekerja secara mandiri.	0,311	0,1338	Valid
3	Mampu mematuhi standar operasional di tempat kerja.	0,419	0,1338	Valid
4	Ada gaji yang konsisten.	0,435	0,1338	Valid
5	Dapat gaji sesuai dengan beban kerja.	0,385	0,1338	Valid

6	Ada gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	0,443	0,1338	Valid
7	Terdapat pengawasan dalam sistem operasi pekerjaan.	0,402	0,1338	Valid
8	Dapat memenuhi persyaratan target yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,422	0,1338	Valid
9	Ada pengawasan yang rutin dan berkelanjutan.	0,424	0,1338	Valid
10	Ada rekan kerja berkolaborasi untuk menemukan solusi untuk masalah.	0,499	0,1338	Valid
11	Ada dukungan satu sama lain.	0,557	0,1338	Valid
12	Antara rekan kerja sangat ramah.	0,457	0,1338	Valid
13	Dapat sistem promosi yang jelas.	0,486	0,1338	Valid
14	Ada peluang promosi yang masuk akal.	0,458	0,1338	Valid
15	Ada peluang untuk meningkatkan kinerja	0,479	0,1338	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2023.

Tabel 4.5 menunjukkan 15 item pertanyaan dari hasil olah data dari variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) dimana  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka uji validitas terbukti valid.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2009) uji reliabilitas adalah pengukuran sesuatu yang tidak bias dengan demikian untuk meyakinkan pengukuran yang akurat sepanjang waktu dan di banyak item dalam instrumen. Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan metode *Alfa Cronbach*. Uji reliabilitas akan dianggap reliabel jika nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 dan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Sig	Keterangan
1	Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )	0,716	>0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,628	>0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,697	>0,6	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Z)	0,827	>0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan bahwa semua variabel reliabel. Hasilnya, instrumen penelitian ini layak untuk diteliti lebih lanjut.

## 4.2 Analisis Deskriptif

Menurut Siregar (2013) analisis deskriptif adalah adalah uji hipotesis deskriptif yang dilakukan pada data penelitian untuk menilai generalisasi temuan penelitian berdasarkan sampel tunggal.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Kuesioner yang dibagikan menggunakan *g-form* mendapatkan responden sejumlah 215 dengan domisili di Yogyakarta. Tabel 4.7 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan domisilinya.

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili**

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Yogyakarta	215	100
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang didapat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa 215 atau 100 persen responden merupakan domisili Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa, karakteristik domisili memenuhi persyaratan untuk meneliti karyawan start-up di Yogyakarta.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin partisipan penelitian ditentukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dari 215 responden. Tabel 4.8 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.8**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi</b>
Laki-Laki	90	41,9
Perempuan	125	58,1
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Data yang didapat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa laki-laki memiliki 41,9 persen atau 90 orang dan perempuan memiliki 58,1 persen atau 125 orang.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia partisipan penelitian ditentukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dari 215 responden. Tabel 4.9 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.9**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentasi
18-27 tahun	80	37,2
28-42 tahun	115	53,5
>42 tahun	20	9,3
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang didapat dalam tabel 4.9, menunjukkan bahwa usia 18-27 tahun memiliki 37,2 persen atau 80 orang, usia 28-42 tahun terdapat 53,3 persen atau 115 orang, dan >42 tahun memiliki 9,3 persen atau 20 orang. Data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *start-up* berusia 28-42 tahun.

**4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis *Start-Up***

Jenis *start-up* penelitian ditentukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dari 215 responden. Tabel 4.10 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis *start-up*.

**Tabel 4.10**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis *Start-Up***

Jenis <i>Start-Up</i>	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentasi
Perdagangan barang atau jasa ( <i>e-commerce</i> )	101	47

<i>Game</i>	62	28,8
Edukasi	52	24,2
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Jenis *start-up* berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa perdagangan barang atau jasa (*e-commerce*) memiliki 47 persen atau 101 orang, *game* memiliki data 28,8 persen atau 62 orang, dan edukasi 24,2 persen atau 52 orang. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 215 orang, lebih banyak bekerja dengan jenis *start-up* perdagangan barang atau jasa (*e-commerce*) dengan jumlah 101 orang.

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir penelitian ditentukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dari 215 responden. Tabel 4.11 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

**Tabel 4.11**

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentasi
SD	0	0
SMP	9	4,2
SMA/Sederajat	87	40,5
Diploma/S1	110	51,2
S2	6	2,8
S3	3	1,4
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pendidikan terakhir responden pada tabel 4.11 bahwa S1 memiliki 51,2 persen, SMA 40,5 persen; data ini mengungguli pendidikan terakhir SD, SMP, S2, dan S3. Dengan latar belakang pendidikan tersebut, perusahaan akan mampu merekrut karyawan yang benar-benar menguasai bidangnya sehingga setiap pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.

## 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja penelitian ditentukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dari 215 responden. Tabel 4.12 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 4.12**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi</b>
<1 tahun	38	17,7
1-5 tahun	110	51,2
5-10 tahun	61	28,4
>10 tahun	6	2,8
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 215 responden, 110 telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk jangka waktu yang lama, sehingga perusahaan yang memberikan pelatihan merupakan salah satu faktor

yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, dan dapat gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan.

## 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status karyawan penelitian ditentukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dari 215 responden. Tabel 4.13 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan status karyawan.

**Tabel 4.13**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentasi
Karyawan Tetap (PKWT)	145	67,4
Karyawan Kontrak (PKWTT)	70	32,6
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Data pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa karyawan tetap (PKWT) memiliki 145 orang dan karyawan kontrak (PKWTT) memiliki 70 orang. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *start-up* di Yogyakarta adalah karyawan tetap (PKWT).

## 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan

Rata-rata penghasilan penelitian ditentukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dari 215 responden. Tabel 4.14 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan rata-rata penghasilan.

**Tabel 4.14**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Rata-Rata Penghasilan**

Rata-Rata Penghasilan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentasi
Kurang dari Rp2.000.000	20	9,3
Rp2.000.000-Rp5.000.000	148	68,8
Rp5.000.000	38	17,7
>Rp10.000.000	9	4,2
Jumlah	215	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Data dari tabel 4.14 memiliki data bahwa rata-rata penghasilan dari kateгоре kurang dari Rp2.000.000 ada 9,3 persen, Rp2.000.000-Rp5.000.000 ada 68,8 persen, Rp5.000.000 ada 17,7 persen, dan >10.000.000 ada 4,2 persen. Dari 4 item kategori mayoritas karyawan *start-up* di Yogyakarta memiliki rata-rata penghasilan Rp2.000.000-Rp5.000.000 dengan persentasi 68,8 atau. 148 orang.

Tabel 4.15 menyajikan ringkasan kelompok responden dominan berdasarkan masing-masing karakteristik untuk membantu memahami karakteristik responden dominan.

**Tabel 4.15**  
**Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Domisili	Yogyakarta	215	100
2	Jenis Kelamin	Perempuan	125	58,1
3	Usia	28-42 tahun	115	53,5
4	Jenis <i>start-up</i>	Perdagangan barang atau jasa ( <i>e-commerce</i> )	101	47
5	Pendidikan Terakhir	S1	110	51,2
6	Lama Bekerja	1-5 tahun	110	51,2
7	Status Karyawan	Karyawan Tetap (PKWT)	145	67,4
8	Rata-Rata Penghasilan	Rp2.000.000-Rp5.000.000	148	68,8

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4.15 memiliki data rekapitulasi bahwa dari 215 responden yang diambil menggunakan kuesioner, data yang paling dominan dari 8 karakteristik bahwa domisili Yogyakarta memiliki 215 orang, jenis kelamin perempuan 125 perempuan, usia 28-42 tahun 115 orang, jenis *start-up* perdagangan barang atau jasa (*e-commerce*) 101 orang, pendidikan terakhir S1 sebanyak 110 orang, lama bekerja selama 1-5 tahun ada 110 orang, status karyawan dengan karyawan tetap (PKWT) sebanyak 145 orang, dan rata-rata penghasilan yang didapat oleh karyawan *start-up* di Yogyakarta sebanyak Rp2.000.000-Rp5.000.000 sebanyak 148 orang.

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan respons variabel yang dapat ditunjukkan oleh nilai rata-rata variabel tersebut. Nilai rata-rata yang dihitung dapat digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap faktor-faktor variabel. Penulis tidak hanya mengkaji kategori dari setiap item pertanyaan, tetapi juga nilai rata-rata dari setiap indikator. Rekapitulasi berusaha untuk menentukan apakah ada indikator dengan skor sangat tinggi atau sangat rendah, untuk menentukan indikator mana yang paling berpengaruh pada variabel teknologi informasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Interval dapat dihitung dengan:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$
$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Tabel 4.16

##### Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d. 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: data yang diolah, 2023

## 1. Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>)

Tabel berikut menunjukkan analisis deskriptif variabel teknologi Informasi:

**Tabel 4.17**

### Rekapitulasi Deskriptif Indikator Teknologi Informasi

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Bekerja dengan Cepat	3,83	Tinggi
2	Meningkatkan Kinerja	4,25	Sangat Tinggi
3	Meningkatkan Produktivitas	4,5	Sangat Tinggi
4	Lebih Efektif	3,5	Tinggi
5	Bermanfaat dalam Pekerjaan	4,25	Tinggi
Teknologi Informasi		4,07	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan rekapitulasi deskriptif indikator teknologi informasi, kualitas teknologi informasi di kalangan karyawan *start-up* Yogyakarta tergolong tinggi. Hal ini dikarenakan rata-rata responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan setuju atau sangat setuju.

## 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel berikut menunjukkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja:

**Tabel 4.18**

### Rekapitulasi Deskriptif Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	3,83	Tinggi
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik	4,33	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja		4,08	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan rekapitulasi deskriptif indikator teknologi informasi, kualitas lingkungan kerja di kalangan karyawan *start-up* Yogyakarta tergolong tinggi. Hal ini dikarenakan rata-rata responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan setuju atau sangat setuju.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut menunjukkan analisis deskriptif variabel kinerja karyawan:

**Tabel 4.19**

**Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	<i>Quantity</i>	4,5	Sangat Tinggi
2	<i>Quality</i>	4,17	Tinggi
3	<i>Reliability</i>	3,7	Tinggi
4	<i>Attandence</i>	4	Tinggi
Kinerja Karyawan		3,79	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi deskriptif indikator kinerja, kinerja karyawan *start-up* di Yogyakarta tinggi. Skor yang tinggi diperoleh dengan mengambil rata-rata dari setiap indikator variabel yang juga memiliki angka yang tinggi. Angka ini mewakili tanggapan responden yang sebagian besar setuju atau sangat setuju dengan pernyataan kuesioner.

#### 4. Kepuasan Kerja (Z)

Tabel berikut menunjukkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja:

**Tabel 4.20**  
**Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	<i>Work it Self</i>	3,83	Tinggi
2	<i>Payroll</i>	4,83	Sangat Tinggi
3	<i>Monitoring</i>	4,33	Sangat Tinggi
4	<i>Partner</i>	4,67	Sangat Tinggi
5	<i>Promotional Opportunities</i>	4,17	Tinggi
Kepuasan Kerja		4,37	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil rekapitulasi deskriptif indikator kepuasan kerja, karyawan start-up di Yogyakarta sangat tinggi. Skor yang tinggi diperoleh dengan mengambil rata-rata dari setiap indikator variabel yang juga memiliki angka yang tinggi. Angka ini mewakili tanggapan responden yang sebagian besar setuju atau sangat setuju dengan pernyataan kuesioner.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut Ghozali (2016) digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan pada setiap variabel untuk menentukan normalitas data. Data dari penelitian nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		215	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	391.534.265	
		Absolute	
		.047	
Most Extreme Differences	Positive	.047	
	Negative	-.039	
Test Statistic		.047	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.301	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.289
		Upper Bound	.313
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

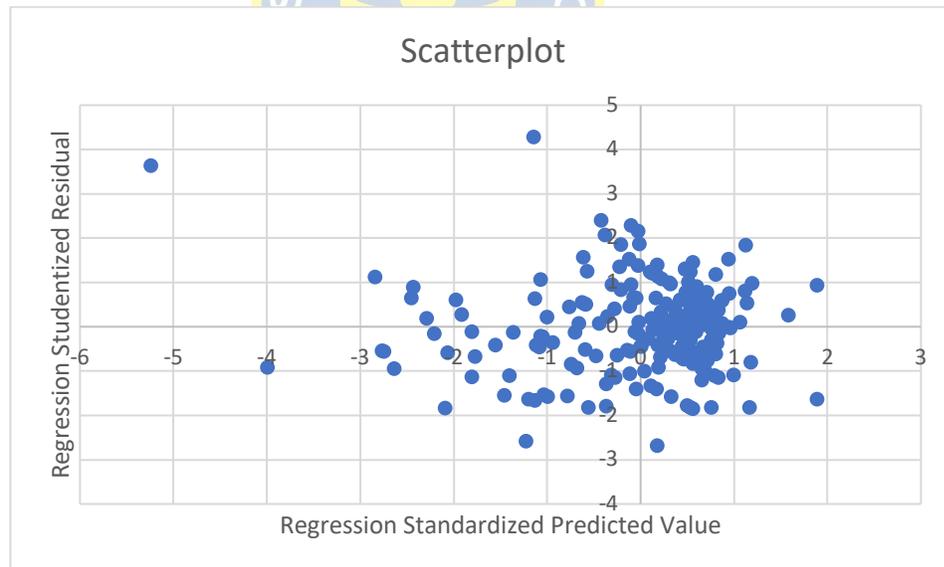
Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* mendapatkan nilai signifikansi  $0,200^d > 0,05$  maka semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah ada varian yang tidak sama antara dua residu pengamatan sebagai hasil dari model regresi. Jika varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tetap konstan, ini disebut sebagai homoskedastisitas; jika bervariasi, ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Gambar 4.1 menggunakan *scatter plot* sebagai uji heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dapat di simpulkan pada gambar 4.1 bahwa distribusi data acak, tanpa pola, dan terdistribusi di atas dan di bawah 0 pada sumbu X dan Y, maka tidak

ada data yang menunjukkan masalah autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dan uji ini terpenuhi.

### 4.3.3 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menyebutkan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui suatu model regresi memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Dapat disimpulkan bahwa model regresi baik dan multikolinearitas tidak menjadi masalah jika tidak ada hubungan antara variabel independen. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, multikolinieritas dalam suatu regresi dapat diperiksa untuk melihat apakah ada masalah. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.614	2.351		4.089	<.001		
	TI (X1)	.300	.085	.243	3.513	<.001	.419	2.384
	WE (X2)	.182	.099	.113	1.829	.069	.523	1.913
	JS (Z)	.351	.055	.476	6.329	<.001	.354	2.822

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance (VIF) lebih dari 0,1.

#### 4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.23 menyajikan ringkasan hasil uji asumsi klasik untuk memudahkan pemahaman:

**Tabel 4.23**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Heteroskedastisitas
1	TI (X1)	Normal	$0,419 \geq 0,10$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	WE(X2)	Normal	$0,523 \geq 0,10$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	EP (Y)	Normal	$\geq 0,11$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4	JS (Z)	Normal	-	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2023

#### 4.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.24**

**Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Model 1**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.572	3.943
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )				

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan 57,8% yang dapat diartikan bahwa variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Z$ ) adanya pengaruh yang berkontribusi sebesar 57,8% terhadap kinerja karyawan selebihnya 42,2 % dipengaruhi oleh faktor selain variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$ .

**Tabel 4.25**

**Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Model 2**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.642	4.890
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )				

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan 64,6% yang dapat diartikan bahwa variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) adanya pengaruh yang berkontribusi sebesar 64,6%

terhadap kepuasan kerja selebihnya 35,4,2 % dipengaruhi oleh faktor selain variabel  $X_1$ , dan  $X_2$ .

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linier berganda adalah alat yang digunakan untuk mengetahui dampak perubahan variabel independen terhadap dependen, baik individual maupun kolektif. Tabel 4.26 merupakan hasil uji analisis regresi berganda pada variabel dependen kinerja karyawan.

**Tabel 4.26**  
**Persamaan Model 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.614	2.351		4.089	<.001
	Teknologi Informasi (X1)	.300	.085	.243	3.513	<.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.182	.099	.113	1.829	.069
	Kepuasan Kerja (Z)	.351	.055	.476	6.329	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dalam tabel 4.26 memiliki persamaan regresi linier berganda bahwa:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

$$Y = 9.614 + 0,300 X_1 + 0,182 X_2 + 0,351Z + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Teknologi Informasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$Z$  = Kepuasan Kerja

$\epsilon$  = *error*

Dari persamaan (1) dapat dijelaskan dengan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Artinya jika semua variabel independen memiliki nilai nol (0), maka variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 9.614

2. Teknologi Informasi ( $X_1$ ) pada Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien nilai Teknologi Informasi variabel  $X_1$  sebesar 0,300. Artinya selama variabel independen lain dalam model regresi tetap konstan, maka setiap peningkatan variabel Teknologi Informasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan.

3. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) pada Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien nilai Lingkungan Kerja variabel  $X_2$  sebesar 0,182. Artinya selama variabel independen lain dalam model regresi tetap konstan, maka setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan.

4. Kepuasan Kerja (Z) pada Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien nilai Kepuasan Kerja variabel Z sebesar 0,351. Artinya selama variabel independen lain dalam model regresi tetap konstan, maka setiap

peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Z) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.27**  
**Persamaan Model 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.251	2.894		1.815	.071
	Teknologi Informasi (X1)	.907	.086	.540	10.578	<.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.771	.111	.353	6.922	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui bahwa memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 5.251 + 0.907 X_1 + 0.771 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Z = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Teknologi Informasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

$$\epsilon = error$$

Persamaan model dua pada tabel 4.27 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Artinya jika semua variabel independen memiliki nilai nol (0), maka variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 5.251

2. Teknologi Informasi ( $X_1$ )

Koefisien nilai Teknologi Informasi variabel  $X_1$  sebesar 0,907. Artinya selama variabel independen lain dalam model regresi tetap konstan, maka setiap peningkatan variabel Teknologi Informasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja.

3. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Koefisien nilai Lingkungan Kerja variabel  $X_2$  sebesar 0,771. Artinya selama variabel independen lain dalam model regresi tetap konstan, maka setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja

#### 4.6 Uji Hipotesis

Penelitian menggunakan uji t dan uji sobel untuk menguji hipotesis. Menurut Ghozali (2016) uji t menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Tingkat signifikansi dalam pengujian ini yaitu 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini dapat dikatakan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (koefisien regresi tidak signifikan)

diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Uji t dapat dilihat pada tabel 4.26 dan tabel 4.27. Uji Sobel menurut Ghozali (2018) untuk menguji pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui Z. Untuk menguji pengaruh tidak langsung secara parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Z = \frac{ab}{s_{ab}}$$

### 1. Hipotesis 1: Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

#### 1) Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Kriteria

Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

#### 3) Hasil

Angka signifikan dalam pengujian hipotesis adalah 0,001 < 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka hipotesis pertama “Ada pengaruh yang signifikan variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan” dapat dikatakan **terbukti**.

**2. Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

1) Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

3) Hasil

Angka signifikan dalam pengujian hipotesis adalah  $0,069 > 0,05$ , sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka hipotesis kedua “Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” dapat dikatakan **tidak terbukti**.

### 3. Hipotesis 3: Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja

#### 1) Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel teknologi informasi terhadap kepuasan kerja.

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel teknologi informasi terhadap kepuasan kerja.

#### 2) Kriteria

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

#### 3) Hasil

Angka signifikan dalam pengujian hipotesis adalah  $0,001 < 0,05$  sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

#### 4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka hipotesis keempat “Ada pengaruh yang signifikan variabel teknologi informasi terhadap kepuasan kerja” dapat dikatakan **terbukti**.

### 4. Hipotesis 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

#### 1) Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2) Kriteria

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

3) Hasil

Angka signifikan dalam pengujian hipotesis adalah  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka hipotesis kelima “Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” dapat dikatakan **terbukti**.

## 5. Hipotesis 5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1) Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

3) Hasil

Angka signifikan dalam pengujian hipotesis adalah  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka hipotesis ketiga “Ada pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” dapat dikatakan **terbukti**.

**6. Hipotesis 6: Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Hipotesa keenam menggunakan analisis jalur untuk membuktikan pengujian dalam penelitian ini. Analisis jalur menggunakan uji Sobel untuk menguji hipotesis mediasi. Uji Sobel mengukur kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Uji Sobel mengukur kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui Z dihitung dengan mengalikan jalur  $X \rightarrow Z$  (a) dengan jalur  $Z \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jika nilai Z yang dihasilkan lebih besar atau lebih kecil dari 1,96 maka variabel tidak langsung dikatakan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan

dengan variabel langsung (Ghozali, 2011). Analisis jalur dapat dilakukan dengan rumus uji sobel:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Diketahui:

$$a = 0,907$$

$$b = 0,351$$

$$s_a = 0,086$$

$$s_b = 0,055$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,351^2 \cdot 0,086^2 + 0,907^2 \cdot 0,055^2 + 0,086^2 \cdot 0,055^2}$$

$S_{ab} =$

$$\sqrt{(0,123201 \times 0,007396) + (0,822649 \times 0,003025) + (0,007396 \times 0,003025)}$$

$$S_{ab} = 0,058499$$

Diketahui:

$$ab = (0,907 \times 0,351)$$

$$= 0,318357$$

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$Z = \frac{0,318357}{0,058499} = 5,4421346$$

Karena nilai Z sebesar  $5,4421 > 1,96$  maka temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan, maka hipotesis

keenam, “Ada pengaruh tidak langsung (variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan)”, **terbukti.**

### 7. Hipotesis 7: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hipotesa ketujuh menggunakan analisis jalur untuk mengetahui variabel mediasi dapat berpengaruh secara tidak langsung menggunakan uji sobel. Dengan kriteria jika nilai Z yang dihasilkan lebih besar atau lebih kecil dari 1,96 maka variabel tidak langsung dikatakan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel langsung (Ghozali 2011). Berikut pengujian analisis jalur menggunakan uji sobel:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Diketahui:

$$a = 0,771$$

$$b = 0,351$$

$$s_a = 0,111$$

$$s_b = 0,055$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,351^2 0,111^2 + 0,771^2 0,055^2 + 0,111^2 0,055^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,1232 \times 0,01232) + (0,59444 \times 0,00303) + (0,01232 \times 0,00303)}$$

$$S_{ab} = 0,05791$$

Keterangan:

Diketahui:

$$ab = (0,771 \times 0,351)$$

$$= 0,27062$$

$$Z = \frac{ab}{s_{ab}}$$

$$Z = \frac{0,27062}{0,05791} = 4,67324$$

Karena nilai Z sebesar  $4,67324 > 1,96$  maka temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan, maka hipotesis ketujuh, “Ada pengaruh tidak langsung (variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)”, **terbukti**.

**Tabel 4.28**

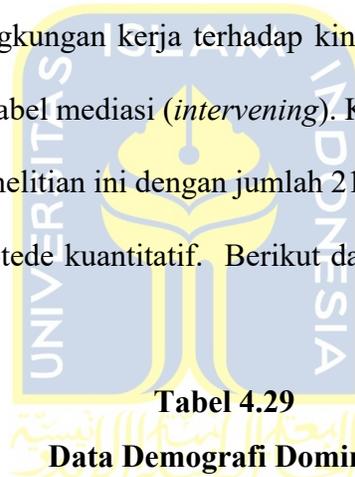
**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>H1</b>	Terdapat pengaruh positif dari teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
<b>H2</b>	Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Tidak Terbukti</b>
<b>H3</b>	Terdapat pengaruh positif dari teknologi informasi terhadap kepuasan kerja	<b>Terbukti</b>
<b>H4</b>	Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	<b>Terbukti</b>

<b>H5</b>	Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
<b>H6</b>	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada teknologi informasi terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>
<b>H7</b>	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<b>Terbukti</b>

#### 4.8 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Karyawan *start-up* di Yogyakarta menjadi objek penelitian ini dengan jumlah 215 responden sebagai sampel dan menggunakan metode kuantitatif. Berikut data demografi responden sebagai berikut:



**Tabel 4.29**

**Data Demografi Dominan**

No	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Domisili	Yogyakarta	215	100
2	Jenis Kelamin	Perempuan	125	58,1
3	Usia	28-42 tahun	115	53,5
4	Jenis start-up	Perdagangan barang atau jasa (e-commerce)	101	47
5	Pendidikan Terakhir	S1	110	51,2
6	Lama Bekerja	1-5 tahun	110	51,2

7	Status Karyawan	Karyawan Tetap (PKWT)	145	67,4
8	Rata-Rata Penghasilan	Rp2.000.000- Rp5.000.000	148	68,8

Sumber: data primer yang diolah, 2023

#### 4.8.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi 0,001 diperoleh sebagai hasil perhitungan. Taraf signifikansi penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berlaku sebaliknya. Hipotesis pada pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada *start-up* Yogyakarta dapat di katakan **terbukti**.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sapta *et al.* (2021) dimana penelitian telah dilakukan menghasilkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sriyaningsih *et al.* (2022) melakukan penelitian menggunakan variabel *work from home*, teknologi informasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menggunakan 78 sampel menghasilkan data bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2020) menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi 0,069 diperoleh sebagai hasil perhitungan. Taraf signifikansi penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berlaku sebaliknya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini mampu membuktikan

bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan namun tidak signifikan, hipotesis pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *start-up* Yogyakarta dapat di katakan **tidak terbukti**.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bahri (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan pegawai PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dengan 107 pegawai sebagai sampel. Penelitian ini menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja tidak hanya mencakup sarana dan prasarana, tetapi juga hubungan interpersonal dengan rekan kerja, baik atasan maupun bawahan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Hustia(2020), Edward dan Purba (2020), dan Iis *et al.* (2022)

#### **4.8.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai signifikansi 0,001 diperoleh sebagai hasil perhitungan. Taraf signifikansi penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berlaku sebaliknya. Hipotesis pada pengaruh pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kepuasan kerja *start-up* Yogyakarta dapat di katakan **terbukti**.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang yaitu Sriyaningsih *et al.* (2022) dimana penelitian ini dilakukan di Cabang Dinas Kehutanan Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Kabupaten Jember yang menghasilkan data adanya pengaruh positif yang signifikan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja. Lestari *et al.* (2021) dengan judul “Pengaruh *Turnover Intention* dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19” menghasilkan data bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Pasaribu *et al.* (2022).

#### **4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai signifikansi 0,001 diperoleh sebagai hasil perhitungan. Taraf signifikansi penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berlaku sebaliknya. Hipotesis pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja *start-up* Yogyakarta dapat di katakan **terbukti**.

Penelitian yang telah dilakukan U. P. Lestari *et al.* (2020), Irma dan Yusuf (2020), Purwanto (2020), dan Sunarsi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap penciptaan dan pemeliharaan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, memungkinkan mereka dapat

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja organisasi saat ini.

#### **4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai signifikansi 0,001 diperoleh sebagai hasil perhitungan. Taraf signifikansi penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berlaku sebaliknya. Hipotesis pada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *start-up* di Yogyakarta dapat di katakan **terbukti**.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rinny *et al.* (2020), Idris *et al.* (2020), Ngwenya dan Pelsler (2020), dan Garaika (2020) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan baik organisasi maupun personel yang terpengaruh merasa puas dalam pekerjaan mereka, yang akan membuatnya lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4.8.6 Pengaruh Tidak Langsung Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Besarnya nilai Z adalah  $5,4421 > 1,96$  berdasarkan hasil dari uji analisis Sobel.. Karena nilai Z sebesar  $5,4421 > 1,96$ , maka temuan ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mansyur *et al.* (2022), Sriyaningsih *et al.* (2022), dan Hasibuan (2020) dimana kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.

#### **4.8.7 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

##### **Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Besarnya nilai  $Z$  adalah  $4,67324 > 1,96$  berdasarkan hasil dari uji analisis Sobel. Karena nilai  $Z$  sebesar  $4,67324 > 1,96$ , maka temuan ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jopanda (2021), Sudalyo (2021), dan Ahmad *et al.* (2019), Hanafi dan Yohana (2017) dimana menghasilkan data lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis, berikut beberapa saran yang dapat disampaikan:

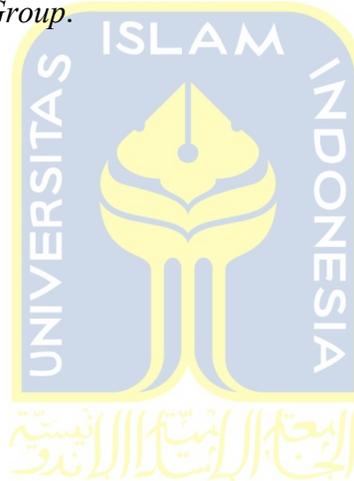
1. Pada variabel teknologi informasi, item meningkatkan efektifitas mendapatkan interval 3,5 (tinggi) hal ini membuat perhatian lebih bagi *start up company* teknologi akan terus lebih canggih sehingga *start-up company* harus melakukan pelatihan kepada karyawan yang memadai tentang teknologi informasi sesuai dengan posisi yang dipertanggung jawabkan sehingga kualitas karyawan tetap terjaga.
2. Pada variabel lingkungan kerja, item lingkungan kerja fisik mendapatkan interval 3,83 (tinggi) sehingga *start-up company* menjadi perhatian untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan enak jadikan tempat kerja sehat dan positif. Dukung kesejahteraan mental dan fisik anggota tim dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif.
3. Pada variabel kinerja karyawan, item *reliability* mendapatkan interval 3,7 (tinggi) *start-up company* dapat memberikan karyawan tugas sesuai dengan bidang kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan sesuai dengan kemampuan dan menghasilkan waktu yang lebih efisien dan efektif.
4. Pada variabel kepuasan kerja, item *work it self* mendapatkan item 3,83 (tinggi), Perusahaan *start-up* dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan pekerjaan yang lebih menarik dan menantang

sehingga karyawan lebih tertarik dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan cakupan sampel penelitian lebih luas, dengan sampel penelitian diambil dari seluruh provinsi di Indonesia.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Riset ini belum memiliki responden yang valid dari perusahaan sesuai dengan definisi *start-up* karena hanya berdasarkan keanggotaan *WhatsApp Group*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi revisi*, Yogyakarta: CV. *Andi Offset*.
- Ahmad, N. A. R., Muhtar, M., & Abubakar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengendalian Diri (Locus of Control) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 28–34.
- Alex, S. N. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. *Arena Ilmu, Jakarta*.
- Arjanti, R. A., & Mosal, R. L. (2012). *Startup Indonesia: Inspirasi dan pelajaran dari para pendiri bisnis digital*. *Kompas Penerbit Buku, Jakarta*.
- Azwar, S. (2016). *Validitas dan reliabilitas edisi IV (IV)*. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bodner, G. H., & Hopwood, W. S. (2006). *Accounting information systems* (8th ed). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall International, 2001.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Dr, P. (2008). Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The effect analysis of emotional intelligence and work environment on employee performance with organizational commitment as intervening variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol, 3(3)*, 1552–1563.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, 19.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 7). *Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*, 160.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. *Edisi 9*. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 490.
- Haag, S., & Keen, P. (1996). *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. ERIC.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R.

- E. (2019). *Multivariate data analysis, Eighth. Cengage Learning, EMEA.*
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Hasan, M., Harli Roslan, A., Hendrayani, E., Jamil, M., Hendrik Sitaniapessy, R., Basoeky, U., Fauziah, Kerti Yasa, N. N., & Wardhana, A. (2021). *Kewirausahaan* (M. . Dr. Hartini, S.E. (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. A. U. (2020). *Effect of Accounting Information System Effectiveness, Information Technology Utilization and Task Fit on Performance with Work Satisfaction as Moderating Variables in the Education Office of North Sumatera Province.*
- Hatch, E., & Farhady, H. (1981). *Research design and statistics for applied linguistics Tehran. Rahnama Publications.*
- Henderson, S. ., & Perry, R. . (1978). *Agricultural Process Engineering. New York : John Willey and Sons. Inc.*
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Harvard Business Review Boston, MA.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu*

*Manajemen*, 10(1), 81.

Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.

Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236.

Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68.

*Ini Wilayah dengan Startup Terbanyak di Indonesia*. (n.d.).

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/05/25/ini-wilayah-dengan-startup-terbanyak-di-indonesia>

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.

Jogiyanto, H. M. (2007). Sistem informasi keperilakuan. Yogyakarta: Andi Offset.

Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.

Kasiram, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang : UIN-Maliki

Press .

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2004). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson Educación.

Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh turnover intention dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24.

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020).

Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.

Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi (Edisi Baha)*. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Mangkunegara, A. P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Remaja Rosdakarya.

Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening;(Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 201–215.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen*

- sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.*
- Naibaho, H., & Adi, F. (2010). Pengaruh lingkungan kampus terhadap motivasi belajar mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran, 5*(1), 22–26.
- Ngwenya, B., & Pelsler, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology, 46*(1), 1–12.
- Pasaribu, R., Manurung, A. H., & Rony, Z. T. (2022). The Effect of Leadership, Employee Performance, Motivation, and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated by Age of Employees at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dinasti International Journal of Management Science, 3*(3), 592–602.
- Purwanto, A. (2020). The role of job satisfaction in the relationship between transformational leadership, knowledge management, work environment and performance. *Solid State Technology.*
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM), 5*(2), 39–48.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: konsep, konrtoversi, aplikasi.*
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior 9th Edition. Prentice Hall Inc.*
- Sapta, I., Muafi, M., & Setini, M. (2021). The role of technology, organizational

culture, and job satisfaction in improving employee performance during the Covid-19 pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505.

Sedarmayanti, M. P. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

*Bandung: Penerbit Mandar Maju*.

Sedarmayanti, M. S. D. M. R. (2009). *Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*

*Sipil. Rafika ADITAMA, Bandung*.

Sedarmayanti, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi*

*Aksara*.

Sekaran, U., & Bougie, J. R. G. (2009). *Research Methods for Business: A Skill*

*Building Approach*.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building*

*approach*. John Wiley & Sons.

Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan*

*manual & SPSS*.

Sriyaningsih, S., Martini, N. N. P., & Nursaid, N. (2022). Analysis of the Effect of

Work From Home and the Use of Information Technology on Employee

Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at the

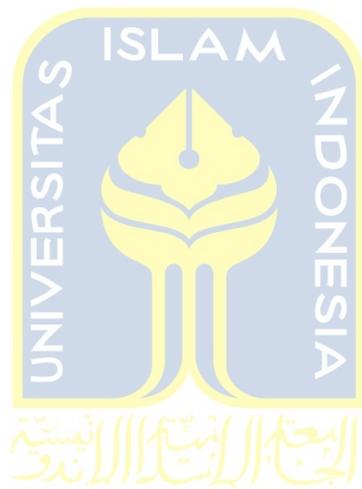
Lumajang Regional Forestry Service Branch and Jember Regional Forestry

Service Branch). *International Journal of Management Science and Information*

*Technology*, 2(1), 45–55.

Sudalyo, R. A. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional

- Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(11), 1–444.
- Sugiyono, P. (2016). Dr.(2016). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. *Alfabeta, Cv.*
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo. *Bandung: CV. Alfabeta.*
- Sugiyono, S. (2011). Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono, & Suriasumantri. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.*
- Sunarsi, D. (2019). The analysis of the work environmental and organizational cultural impact on the performance and implication of the work satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 237–246.
- Sutarman, S. (2009). Implementasi Pembelajaran Generatif Berbasis Konstruktivisme sebagai Upaya Meningkatkan Aktivitas Belajar dan Keterampilan Proses Fisika Siswa Kelas III SMP. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, 11(2).
- Sutrisno, E. (2013). Budaya Organisasi Cetakan ketiga Edisi Pertama. *Jakarta: Kencana.*
- Wilkinson, J. W., & Kneer, D. C. (1987). *Information Systems for Accounting and Management: Concepts, Applications, and Technology*. Prentice-Hall.
- Wursanto, I. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. *Yogyakarta: Andi.*



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

#### Tubulasi Data Mentah

##### 1. Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>)

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7	TI8	TI9	TI10	Total	Rata-rata
4	4	5	3	2	1	3	4	4	5	35	3,5
4	5	5	4	3	4	5	5	5	1	41	4,1
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,8
5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	43	4,3
5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	43	4,3
4	4	5	5	3	4	4	2	5	3	39	3,9
5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	44	4,4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4,7
5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	44	4,4
4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	44	4,4
4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	43	4,3
4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	42	4,2
5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	44	4,4
5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	41	4,1
4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	43	4,3
4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42	4,2
4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	43	4,3
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46	4,6
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45	4,5
4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	42	4,2
4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	42	4,2
4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	43	4,3
4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	43	4,3
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	4,7
5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	43	4,3
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46	4,6
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45	4,5

5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45	4,5
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	4,5
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45	4,5
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	4,5
4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	40	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45	4,5
4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	39	3,9
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45	4,5
4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	38	3,8
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	4,6
5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42	4,2
4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	43	4,3
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	4,7
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	4,7
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	4,5
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4,3
5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	42	4,2
4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	43	4,3
4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	44	4,4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4,5
5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	44	4,4
5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44	4,4
4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	44	4,4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4,5
4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	43	4,3
4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	43	4,3
4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	42	4,2
4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	42	4,2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4,7
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	4,7
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45	4,5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4,2
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4,4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	4,5
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	41	4,1
5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	39	3,9
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45	4,5
4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	40	4

5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	4,4
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	4,4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43	4,3
5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	37	3,7
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44	4,4
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44	4,4
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43	4,3
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43	4,3
4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	42	4,2
4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	44	4,4
4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	42	4,2
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	4,6
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45	4,5
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45	4,5
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44	4,4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	4,5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	4,4
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46	4,6
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	4,4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44	4,4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4,4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43	4,3
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45	4,5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4,5
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44	4,4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45	4,5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45	4,5
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44	4,4
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45	4,5
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4,3
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44	4,4
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44	4,4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44	4,4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45	4,5
5	3	4	4	5	5	3	5	3	5	42	4,2
1	3	3	1	2	4	1	3	2	2	22	2,2
5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	39	3,9
5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	37	3,7
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	4	4	2	2	4	4	2	5	5	34	3,4

5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	41	4,1
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3,8
4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	45	4,5
3	2	3	4	4	5	5	4	5	5	40	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	31	3,1
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3,4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
4	2	2	5	2	2	3	2	4	2	28	2,8
4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	42	4,2
3	2	5	4	3	5	4	3	5	4	38	3,8
1	4	3	2	4	5	5	2	3	4	33	3,3
4	5	3	5	3	2	1	3	4	4	34	3,4
1	5	3	1	4	1	3	5	1	1	25	2,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	20	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
2	4	3	3	4	2	5	4	5	4	36	3,6
3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	42	4,2
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	42	4,2
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3,8
4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	41	4,1
4	5	3	5	5	4	5	5	2	5	43	4,3
4	3	4	3	5	1	3	3	5	3	34	3,4
3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	40	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
3	4	5	3	4	4	1	3	5	2	34	3,4
5	4	3	4	2	4	4	5	3	2	36	3,6
5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	43	4,3
4	5	3	2	4	4	4	4	3	5	38	3,8
5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	41	4,1
5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	38	3,8
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	39	3,9
4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	42	4,2
5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	37	3,7
4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	41	4,1
3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	40	4
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44	4,4

5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	39	3,9
4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42	4,2
4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	44	4,4
4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	43	4,3
4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	41	4,1
4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	41	4,1
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44	4,4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37	3,7
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37	3,7
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	4,2
4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	42	4,2
4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	42	4,2
4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	41	4,1
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44	4,4
4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	42	4,2
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44	4,4
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45	4,5
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	39	3,9
4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43	4,3
4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	41	4,1
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45	4,5
4	5	3	3	5	3	4	4	4	5	40	4
4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	42	4,2
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42	4,2
1	2	3	4	5	3	2	4	3	4	31	3,1
3	2	1	4	3	5	4	2	3	5	32	3,2
3	2	1	5	3	2	1	4	5	3	29	2,9
4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	43	4,3
4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	41	4,1
4	3	2	5	1	3	4	5	1	3	31	3,1
4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	42	4,2
3	4	1	2	5	4	3	2	1	3	28	2,8
3	4	1	2	5	3	3	2	1	2	26	2,6
2	3	5	1	4	5	2	4	3	4	33	3,3
2	3	4	5	1	1	3	4	3	5	31	3,1
4	3	5	1	2	3	3	4	1	3	29	2,9
2	3	4	5	1	3	4	5	4	2	33	3,3
5	4	3	1	5	4	3	4	5	3	37	3,7
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44	4,4
4	4	2	5	1	4	4	5	4	4	37	3,7
5	4	4	5	3	2	5	4	4	2	38	3,8

4	5	3	2	4	4	4	5	4	4	39	3,9
4	5	3	4	3	1	5	4	4	5	38	3,8
5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	39	3,9
4	4	5	3	5	4	5	3	2	1	36	3,6
4	5	5	3	1	5	4	2	4	5	38	3,8
4	5	3	1	5	4	3	4	5	4	38	3,8
4	5	4	4	2	5	3	1	5	3	36	3,6
4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	40	4
4	5	2	1	3	4	5	2	1	4	31	3,1
5	4	3	4	5	1	4	3	5	4	38	3,8
3	5	5	2	1	5	5	4	5	4	39	3,9
4	5	5	4	5	4	5	3	5	2	42	4,2
4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	42	4,2
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44	4,4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44	4,4
4	3	5	2	1	5	4	3	5	4	36	3,6
4	5	3	1	5	4	4	4	4	5	39	3,9
4	4	5	1	3	4	5	4	2	1	33	3,3
5	4	5	4	4	4	5	3	1	3	38	3,8
3	5	4	4	5	3	5	2	4	5	40	4
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44	4,4
5	4	4	5	5	3	1	4	5	5	41	4,1
4	5	3	1	3	5	4	5	4	5	39	3,9
4	4	5	1	3	5	4	2	1	4	33	3,3
4	5	4	4	5	3	1	4	5	3	38	3,8
4	4	4	5	5	5	4	1	3	5	40	4
4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	40	4

## 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	Total	Rata-rata
4	2	4	5	3	4	22	3,7
4	5	5	4	1	5	24	4,0
5	4	5	4	5	4	27	4,5
4	4	4	1	1	2	16	2,7
4	4	3	1	1	3	16	2,7
5	4	4	5	3	4	25	4,2
5	4	4	1	2	5	21	3,5
4	5	4	5	5	5	26	4,3
4	4	5	4	5	5	27	4,5
3	4	3	1	5	5	21	3,5
5	5	5	4	1	3	23	3,8
4	5	3	4	5	4	25	4,2
4	4	5	3	2	4	22	3,7
4	5	4	5	2	4	24	4,0
4	5	4	5	1	4	23	3,8
4	4	4	5	5	4	26	4,3
4	5	4	1	5	4	23	3,8
5	5	4	5	4	5	28	4,7
4	2	4	1	2	4	17	2,8
4	2	4	5	2	4	21	3,5
4	4	4	4	2	5	23	3,8
4	4	5	4	3	4	24	4,0
5	4	5	4	1	4	23	3,8
5	4	4	2	5	4	24	4,0
4	5	4	2	2	2	19	3,2
4	5	5	5	5	5	29	4,8
5	4	5	3	4	4	25	4,2
5	4	4	4	4	5	26	4,3
5	5	5	4	4	5	28	4,7
4	5	4	3	3	4	23	3,8
5	4	5	4	4	4	26	4,3

5	4	4	5	4	5	27	4,5
5	4	3	3	4	4	23	3,8
4	5	5	4	4	3	25	4,2
5	5	4	4	5	5	28	4,7
5	5	4	5	5	4	28	4,7
5	4	4	5	5	4	27	4,5
5	5	4	5	4	4	27	4,5
4	4	5	5	5	5	28	4,7
5	5	5	5	4	3	27	4,5
5	4	5	4	5	4	27	4,5
5	4	4	5	5	5	28	4,7
4	3	4	3	4	4	22	3,7
5	5	4	4	4	4	25	4,2
4	4	5	4	2	4	23	3,8
4	4	3	4	1	3	19	3,2
5	5	4	5	5	5	29	4,8
4	5	5	4	1	4	23	3,8
4	4	4	4	2	4	22	3,7
3	4	5	4	5	4	25	4,2
5	4	5	4	1	4	23	3,8
5	4	5	3	1	4	22	3,7
4	5	4	5	2	5	25	4,2
4	5	4	5	1	5	24	4,0
5	4	5	5	5	4	28	4,7
5	5	4	4	5	4	27	4,5
4	4	5	5	5	4	27	4,5
5	4	3	3	4	4	23	3,8
5	5	4	4	4	4	26	4,3
5	4	5	4	5	5	28	4,7
5	4	3	4	4	4	24	4,0
4	4	3	3	5	4	23	3,8
5	4	5	5	4	4	27	4,5
2	2	3	3	2	2	14	2,3
4	4	4	4	5	4	25	4,2
5	4	4	4	4	5	26	4,3
5	5	5	5	4	4	28	4,7
4	4	5	5	5	5	28	4,7
4	4	5	4	5	3	25	4,2
4	4	4	4	4	4	24	4,0

4	4	4	4	5	5	26	4,3
5	5	4	4	5	5	28	4,7
4	5	4	4	5	4	26	4,3
5	5	5	5	5	4	29	4,8
5	4	4	5	4	4	26	4,3
4	4	4	4	5	2	23	3,8
4	5	4	4	5	2	24	4,0
4	4	5	5	4	4	26	4,3
4	5	4	4	5	4	26	4,3
4	5	4	4	5	4	26	4,3
4	5	5	5	5	4	28	4,7
4	5	4	4	5	5	27	4,5
4	4	5	4	4	5	26	4,3
4	4	4	5	5	5	27	4,5
4	5	5	5	5	2	25	4,2
4	4	4	5	5	4	26	4,3
4	5	5	4	5	5	28	4,7
5	4	4	4	5	5	27	4,5
5	4	4	4	4	5	26	4,3
4	5	4	5	5	5	28	4,7
5	4	4	5	5	5	28	4,7
5	5	5	4	4	4	27	4,5
5	4	4	5	4	5	27	4,5
4	5	5	4	5	4	27	4,5
5	4	5	4	5	4	27	4,5
5	4	4	4	5	5	27	4,5
5	4	4	4	5	4	26	4,3
4	5	5	5	4	4	27	4,5
4	5	5	5	5	4	28	4,7
4	4	5	4	4	5	26	4,3
5	4	5	3	5	3	25	4,2
2	2	2	1	3	1	11	1,8
3	3	4	3	3	3	19	3,2
4	5	5	5	5	4	28	4,7
4	4	4	3	4	4	23	3,8
2	4	2	4	5	5	22	3,7
3	3	3	4	3	3	19	3,2
3	4	4	4	4	4	23	3,8
4	4	5	3	4	4	24	4,0
4	3	3	3	5	3	21	3,5
5	5	5	5	5	5	30	5,0

3	4	4	3	3	4	21	3,5
5	3	5	4	4	4	25	4,2
5	5	5	5	5	5	30	5,0
1	3	1	1	3	5	14	2,3
5	4	4	3	2	2	20	3,3
2	4	5	4	4	3	22	3,7
1	1	3	5	1	5	16	2,7
3	4	5	4	4	4	24	4,0
1	1	5	5	5	5	22	3,7
3	4	5	4	4	4	24	4,0
1	1	1	1	1	1	6	1,0
5	5	5	5	5	5	30	5,0
1	4	4	3	4	5	21	3,5
3	3	5	5	4	5	25	4,2
3	4	4	4	4	5	23	3,8
5	5	5	5	5	5	30	5,0
5	5	5	4	3	5	27	4,5
4	2	3	4	3	3	19	3,2
3	5	5	4	5	5	27	4,5
3	5	4	4	4	5	25	4,2
4	4	5	2	5	5	25	4,2
4	4	5	5	4	4	26	4,3
4	4	4	4	4	4	24	4,0
4	3	2	3	4	1	17	2,8
5	4	4	3	4	5	25	4,2
5	3	5	4	4	4	25	4,2
4	5	5	3	4	5	26	4,3
5	3	4	5	5	5	27	4,5
5	4	5	3	4	4	25	4,2
5	4	5	5	5	5	29	4,8
4	4	5	4	5	4	26	4,3
4	5	5	5	5	5	29	4,8
4	3	5	4	5	4	25	4,2
4	5	3	4	5	4	25	4,2
3	4	5	4	5	4	25	4,2
4	5	4	4	5	5	27	4,5
5	4	5	4	5	4	27	4,5
4	5	4	5	4	3	25	4,2
5	4	3	4	5	3	24	4,0
5	4	5	4	5	4	27	4,5
5	4	4	5	4	5	27	4,5

5	4	5	4	5	5	28	4,7
4	4	5	5	5	5	28	4,7
4	5	5	5	5	5	29	4,8
5	4	5	5	4	4	27	4,5
5	5	5	4	4	4	27	4,5
4	5	5	5	4	4	27	4,5
4	4	4	5	5	5	27	4,5
4	4	5	5	5	5	28	4,7
5	5	5	4	5	5	29	4,8
5	5	5	4	4	5	28	4,7
5	5	4	4	4	5	27	4,5
5	4	5	4	4	5	27	4,5
4	4	5	5	5	5	28	4,7
4	4	4	5	4	5	26	4,3
4	4	5	5	4	4	25	4,2
5	4	5	5	4	4	27	4,5
4	3	5	5	4	4	25	4,2
3	4	4	4	3	5	23	3,8
5	4	4	4	4	3	24	4,0
2	4	5	2	2	3	18	3,0
2	4	1	2	5	4	18	3,0
1	3	5	4	2	4	19	3,2
4	5	4	5	5	4	27	4,5
5	4	5	4	5	3	26	4,3
1	3	4	5	2	3	18	3,0
5	4	5	4	5	4	27	4,5
2	3	4	5	1	4	19	3,2
2	4	5	4	1	2	18	3,0
4	3	2	1	3	4	17	2,8
2	5	4	2	1	3	17	2,8
3	5	3	1	2	5	19	3,2
1	4	5	5	3	4	22	3,7
4	5	4	2	4	5	24	4,0
4	3	5	2	5	1	20	3,3
5	4	1	5	3	5	23	3,8
5	3	4	5	3	2	22	3,7
5	4	4	5	4	4	26	4,3
3	5	4	4	3	5	24	4,0
4	5	4	4	5	3	25	4,2
5	4	2	2	3	5	21	3,5
1	5	4	3	5	5	23	3,8

2	5	4	2	1	4	18	3,0
4	5	1	2	3	4	19	3,2
4	5	5	3	3	4	24	4,0
5	3	2	1	4	5	20	3,3
4	5	3	2	1	4	19	3,2
4	5	5	4	4	4	26	4,3
5	4	4	5	3	2	23	3,8
5	5	4	3	5	5	27	4,5
4	5	5	4	5	5	28	4,7
4	4	4	5	3	1	21	3,5
3	2	1	1	5	4	16	2,7
1	4	4	5	3	1	18	3,0
5	5	4	1	4	5	24	4,0
4	5	5	3	1	4	22	3,7
5	4	4	5	5	5	27	4,5
2	1	3	4	5	5	20	3,3
4	5	5	5	2	1	22	3,7
5	4	4	5	5	2	25	4,2
1	4	5	4	3	2	19	3,2
2	5	5	3	4	1	20	3,3
4	5	2	2	4	4	21	3,5
4	5	4	5	4	5	27	4,5

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8
5	4	5	4	5	3	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	3	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	3	5
5	4	5	5	4	4	5	5
5	5	3	4	5	5	5	4
4	5	4	3	4	2	5	4
4	5	4	5	3	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	3

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

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

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

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

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

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

EP9	EP10	EP11	EP12	Total	Rata-rata
1	5	2	5	47	3,9
5	4	4	5	55	4,6
3	5	4	4	50	4,2
4	5	5	4	53	4,4
2	4	4	2	47	3,9
2	5	5	1	48	4,0
1	5	5	2	50	4,2
4	5	4	1	50	4,2
1	4	5	2	43	3,6
1	2	4	2	42	3,5
2	5	4	2	48	4,0
2	5	4	1	47	3,9
1	4	2	1	43	3,6
1	5	5	2	48	4,0
2	4	5	1	47	3,9
2	4	4	1	46	3,8
3	4	4	2	49	4,1
4	5	4	5	55	4,6
4	5	5	5	56	4,7
5	4	3	2	48	4,0
5	4	4	5	54	4,5
1	4	5	2	46	3,8
4	3	4	2	47	3,9
4	5	4	5	52	4,3
4	5	4	5	54	4,5
3	4	4	2	49	4,1
3	4	5	5	51	4,3
4	4	5	5	54	4,5
4	4	5	4	54	4,5

3	4	4	5	49	4,1
5	4	5	5	56	4,7
3	4	5	5	53	4,4
4	5	4	5	50	4,2
4	5	4	5	53	4,4
4	5	4	5	55	4,6
4	5	5	3	53	4,4
5	5	4	4	52	4,3
5	5	5	5	54	4,5
4	4	4	5	53	4,4
5	4	4	4	52	4,3
4	4	4	4	49	4,1
3	4	5	4	50	4,2
5	5	5	5	56	4,7
4	5	5	4	54	4,5
2	4	5	1	47	3,9
2	3	5	2	47	3,9
4	4	5	5	53	4,4
1	5	4	2	47	3,9
4	4	5	1	48	4,0
5	4	5	2	50	4,2
5	4	5	1	48	4,0
4	5	5	2	52	4,3
5	4	4	1	50	4,2
4	4	5	1	49	4,1
5	4	4	2	51	4,3
4	5	5	4	57	4,8
5	5	4	5	56	4,7
4	4	4	4	48	4,0
4	4	4	5	52	4,3
5	4	4	4	55	4,6
3	4	4	4	52	4,3
4	4	4	5	53	4,4
5	5	5	4	54	4,5
3	4	4	5	49	4,1
4	4	4	4	50	4,2
4	5	4	4	52	4,3
4	5	4	5	53	4,4

5	5	5	4	53	4,4
3	4	4	4	50	4,2
4	5	4	4	52	4,3
4	5	4	4	48	4,0
5	4	4	4	53	4,4
5	5	5	4	52	4,3
4	4	5	4	48	4,0
5	4	4	4	53	4,4
5	4	5	4	53	4,4
4	2	5	2	50	4,2
4	2	4	4	48	4,0
4	4	5	4	53	4,4
5	4	4	4	53	4,4
4	2	4	5	47	3,9
5	2	2	2	47	3,9
5	4	4	5	53	4,4
4	2	5	2	48	4,0
4	2	4	5	48	4,0
4	1	4	5	51	4,3
5	1	5	2	50	4,2
5	2	4	4	47	3,9
5	5	4	4	52	4,3
4	2	4	5	49	4,1
5	2	4	4	52	4,3
4	5	4	5	53	4,4
4	2	5	4	51	4,3
4	2	5	4	50	4,2
4	5	2	5	51	4,3
4	4	4	5	53	4,4
4	4	5	4	53	4,4
5	2	4	4	51	4,3
4	1	4	2	47	3,9
4	2	5	4	51	4,3
4	5	4	5	55	4,6
1	2	1	2	26	2,2
5	5	4	5	50	4,2
4	4	3	5	44	3,7
4	4	4	3	49	4,1
4	4	5	1	44	3,7
4	4	3	3	41	3,4
5	4	4	3	49	4,1

4	3	5	4	48	4,0
4	5	5	5	43	3,6
5	5	5	5	56	4,7
3	3	4	2	39	3,3
4	4	4	4	48	4,0
4	5	5	5	50	4,2
1	1	5	1	32	2,7
4	5	4	5	56	4,7
4	4	4	3	46	3,8
4	3	4	3	39	3,3
2	3	2	3	37	3,1
5	5	1	5	33	2,8
5	5	5	5	59	4,9
2	2	2	2	37	3,1
5	5	5	5	60	5,0
5	4	3	5	46	3,8
4	2	4	3	46	3,8
3	4	4	2	43	3,6
5	5	5	5	60	5,0
5	5	5	5	58	4,8
3	4	4	4	42	3,5
4	4	4	5	53	4,4
4	3	3	4	41	3,4
3	5	2	5	47	3,9
5	4	4	5	52	4,3
4	4	5	4	50	4,2
4	3	1	4	41	3,4
2	5	4	5	45	3,8
3	5	4	4	46	3,8
4	5	5	5	47	3,9
3	5	4	3	42	3,5
4	5	4	4	47	3,9
3	4	5	5	50	4,2
3	4	5	5	47	3,9
4	5	5	4	53	4,4
4	5	5	4	51	4,3
4	5	4	5	49	4,1
4	5	4	5	53	4,4
3	4	5	4	52	4,3
4	4	4	5	51	4,3
4	5	4	4	48	4,0

4	5	4	3	51	4,3
4	4	4	3	51	4,3
5	4	5	4	53	4,4
5	4	4	3	52	4,3
3	4	4	4	45	3,8
3	4	4	4	47	3,9
5	5	4	4	46	3,8
4	3	3	4	43	3,6
3	5	4	3	47	3,9
3	4	3	4	43	3,6
5	4	5	4	53	4,4
4	4	5	5	48	4,0
5	5	4	4	54	4,5
5	4	5	4	49	4,1
4	3	3	4	44	3,7
4	4	5	3	43	3,6
5	3	4	5	49	4,1
4	4	5	4	52	4,3
4	5	5	5	55	4,6
5	4	4	4	50	4,2
5	4	3	5	49	4,1
5	3	4	4	48	4,0
2	4	3	2	37	3,1
2	1	5	4	36	3,0
3	4	5	2	40	3,3
5	3	4	5	53	4,4
5	4	5	5	55	4,6
2	4	5	1	41	3,4
4	4	3	5	51	4,3
4	3	5	1	38	3,2
3	4	1	2	33	2,8
2	5	4	2	35	2,9
3	1	2	2	31	2,6
5	4	3	4	39	3,3
5	2	1	2	35	2,9
4	2	4	2	42	3,5
3	1	5	4	45	3,8
4	3	2	5	44	3,7
4	5	4	3	42	3,5
5	4	3	5	47	3,9
5	5	1	2	43	3,6

4	2	4	5	44	3,7
5	5	4	3	47	3,9
2	2	4	5	38	3,2
5	3	2	1	36	3,0
4	5	3	2	32	2,7
2	1	5	4	42	3,5
4	5	1	4	40	3,3
5	4	1	3	37	3,1
5	4	2	1	39	3,3
1	5	5	3	41	3,4
1	3	4	4	38	3,2
4	4	5	2	43	3,6
4	4	5	3	50	4,2
5	5	4	2	39	3,3
2	1	4	5	37	3,1
5	5	4	5	51	4,3
4	5	5	4	50	4,2
5	5	5	2	45	3,8
2	1	5	3	36	3,0
1	4	5	5	41	3,4
4	5	2	1	38	3,2
2	4	5	4	41	3,4
4	1	5	4	45	3,8
1	5	3	2	37	3,1
4	4	5	3	51	4,3

#### 4. Kepuasan Kerja (Z)

JS1	J5	J6	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9
5	4	5	4	5	5	5	3	5
4	5	3	2	1	4	5	4	5
4	3	5	5	5	5	5	5	4
5	4	2	3	3	4	5	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	3	2	5	5
4	5	4	4	5	3	2	4	5
4	5	5	4	3	4	4	4	5
4	4	5	4	2	5	4	4	4
4	4	5	4	2	5	3	4	4

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

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

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

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

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

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

JS10	JS11	JS12	JS13	JS14	JS15	Total	Rata-rata
4	5	5	3	4	5	67	4,5
5	5	4	4	5	5	61	4,1
5	4	5	5	4	5	69	4,6
5	4	5	5	4	5	62	4,1
4	5	5	5	5	5	66	4,4
3	5	5	5	4	4	64	4,3
4	5	5	4	5	4	63	4,2
4	5	5	5	4	4	65	4,3
4	5	5	5	4	5	64	4,3
5	4	4	5	1	2	56	3,7
5	4	5	4	4	4	66	4,4
5	4	5	4	4	1	59	3,9
4	4	5	4	2	4	61	4,1
5	5	4	5	4	5	65	4,3
4	3	4	5	4	5	66	4,4
4	5	5	4	4	4	62	4,1
5	4	4	4	4	4	65	4,3
4	5	4	4	5	5	61	4,1
2	4	2	4	5	5	60	4,0
5	3	4	5	4	4	65	4,3
4	4	4	5	1	4	58	3,9
4	4	5	4	4	5	68	4,5
4	4	5	5	4	4	64	4,3
4	4	2	5	5	5	63	4,2
4	4	3	2	2	4	57	3,8
5	5	4	4	5	4	63	4,2
5	5	4	4	3	4	62	4,1
4	5	4	5	4	5	68	4,5

5	4	5	4	5	4	67	4,5
3	3	4	4	4	5	61	4,1
4	3	3	4	4	4	64	4,3
3	4	3	5	4	5	62	4,1
5	4	5	5	4	4	64	4,3
4	3	4	4	4	5	62	4,1
4	5	5	5	4	4	68	4,5
5	4	4	4	4	4	63	4,2
4	5	4	4	5	4	66	4,4
4	4	5	5	5	3	61	4,1
5	4	5	5	4	4	65	4,3
5	4	4	5	5	4	67	4,5
3	3	4	4	4	4	59	3,9
5	4	5	5	5	4	55	3,7
5	5	5	5	5	5	71	4,7
5	5	4	4	4	5	69	4,6
5	4	4	5	4	5	66	4,4
5	5	4	5	4	5	66	4,4
5	5	5	4	4	5	69	4,6
5	4	4	5	4	4	65	4,3
3	4	5	4	5	5	67	4,5
5	4	5	4	4	4	63	4,2
4	5	4	4	5	4	65	4,3
5	5	4	4	5	3	66	4,4
5	5	4	5	5	4	66	4,4
4	5	5	4	4	4	66	4,4
4	5	5	4	5	5	67	4,5
4	5	5	5	4	5	70	4,7
4	4	5	5	4	5	69	4,6
4	4	5	5	5	5	64	4,3
5	5	4	4	5	5	67	4,5
2	3	3	4	3	4	51	3,4
4	5	4	4	5	4	67	4,5
4	5	5	5	4	5	68	4,5
5	5	5	4	4	4	68	4,5
5	4	5	5	4	4	68	4,5
5	4	4	5	5	5	67	4,5
5	4	4	5	5	4	66	4,4

5	5	4	4	4	5	65	4,3
5	4	4	4	4	5	66	4,4
3	3	4	4	4	4	60	4,0
4	5	4	5	5	5	70	4,7
2	5	5	4	4	5	66	4,4
5	5	4	4	5	4	66	4,4
5	5	4	4	5	4	67	4,5
5	4	4	4	5	4	67	4,5
5	5	5	4	4	4	66	4,4
5	4	5	5	4	4	65	4,3
2	4	5	4	4	4	64	4,3
5	4	5	5	2	4	65	4,3
5	4	5	5	4	4	66	4,4
5	4	5	4	4	1	65	4,3
4	4	5	4	4	4	66	4,4
5	4	5	4	4	5	66	4,4
5	5	4	4	5	4	66	4,4
5	4	4	5	4	4	65	4,3
4	4	5	5	4	4	66	4,4
4	5	4	4	5	4	65	4,3
5	4	4	5	5	4	68	4,5
4	5	5	5	5	4	67	4,5
5	4	4	5	4	4	66	4,4
4	5	5	5	4	4	67	4,5
4	5	4	5	5	4	68	4,5
5	5	4	4	5	4	67	4,5
5	4	4	5	5	4	68	4,5
4	4	5	4	4	5	66	4,4
5	4	4	5	4	5	66	4,4
5	5	4	4	4	5	66	4,4
5	5	4	5	5	5	68	4,5
5	5	5	4	2	4	67	4,5
4	4	4	5	4	4	65	4,3
4	4	4	5	4	4	65	4,3
5	5	3	5	5	5	66	4,4
3	1	1	2	1	3	32	2,1
3	3	4	3	3	3	58	3,9
5	5	4	3	3	5	63	4,2
4	4	4	3	4	4	61	4,1
5	1	5	2	5	5	59	3,9
3	3	4	4	4	3	54	3,6

4	5	5	5	5	5	69	4,6
5	5	5	4	3	5	66	4,4
4	5	4	4	3	5	62	4,1
5	5	5	5	5	5	71	4,7
4	4	5	4	3	3	51	3,4
4	4	4	5	5	5	63	4,2
5	5	5	5	5	5	75	5,0
1	1	1	3	1	5	43	2,9
4	4	5	4	4	4	62	4,1
5	5	4	4	3	2	59	3,9
1	1	1	1	4	1	35	2,3
1	3	4	3	4	5	44	2,9
5	3	5	5	1	1	40	2,7
1	2	2	3	2	3	47	3,1
1	1	1	1	1	1	20	1,3
5	5	5	5	5	5	75	5,0
2	5	2	3	4	4	57	3,8
5	5	5	5	5	5	75	5,0
4	4	5	2	4	5	52	3,5
5	5	5	5	5	5	65	4,3
5	4	5	5	5	5	71	4,7
4	4	4	4	4	4	54	3,6
5	5	3	3	2	4	62	4,1
4	5	2	4	3	5	50	3,3
3	4	2	4	4	5	59	3,9
4	4	4	5	4	4	58	3,9
4	4	4	4	5	4	61	4,1
4	3	4	4	2	5	53	3,5
5	4	3	4	4	4	63	4,2
3	3	4	4	4	4	59	3,9
3	4	4	4	5	5	58	3,9
3	5	4	3	5	3	59	3,9
4	4	3	3	4	5	55	3,7
5	4	5	4	5	5	68	4,5
5	4	4	5	5	5	65	4,3
5	5	4	4	4	5	66	4,4
4	5	4	5	4	5	67	4,5
4	4	4	3	5	4	63	4,2
4	5	5	4	5	4	67	4,5
5	4	5	4	4	4	66	4,4
4	4	4	5	4	4	60	4,0

4	5	4	5	4	4	67	4,5
5	4	5	4	5	5	69	4,6
4	4	5	4	3	4	60	4,0
5	5	5	5	4	5	67	4,5
3	5	5	4	4	4	66	4,4
4	4	4	5	3	3	59	3,9
4	4	5	3	3	4	63	4,2
4	4	5	4	4	4	63	4,2
5	5	5	4	4	4	63	4,2
4	5	5	5	4	5	66	4,4
5	4	4	5	4	5	66	4,4
5	5	5	5	4	4	62	4,1
5	5	4	5	5	5	69	4,6
5	4	5	4	5	4	66	4,4
4	4	4	5	5	5	64	4,3
5	5	5	4	5	4	66	4,4
4	4	4	5	5	4	63	4,2
4	5	4	5	4	5	68	4,5
4	5	4	4	5	5	68	4,5
4	4	5	5	5	5	71	4,7
5	5	5	5	5	5	66	4,4
4	4	4	5	5	5	64	4,3
3	4	5	5	4	3	60	4,0
3	1	2	3	4	4	44	2,9
4	5	3	2	4	3	45	3,0
4	3	5	2	3	1	49	3,3
4	5	3	4	5	4	65	4,3
5	4	4	5	5	4	67	4,5
1	4	3	5	1	2	47	3,1
5	4	5	4	5	5	67	4,5
4	3	1	3	4	2	45	3,0
4	2	1	2	3	5	41	2,7
2	2	3	3	3	4	48	3,2
3	3	2	4	3	2	46	3,1
4	4	1	3	2	3	42	2,8
2	3	5	2	4	3	50	3,3
4	2	4	5	2	5	61	4,1
4	3	5	1	2	3	52	3,5
4	3	5	4	3	2	52	3,5
3	3	4	5	2	1	51	3,4
5	4	2	5	4	2	54	3,6

4	4	3	2	5	4	56	3,7
4	5	5	4	3	4	59	3,9
3	5	4	4	5	3	53	3,5
5	4	5	4	3	5	54	3,6
4	5	3	1	5	4	52	3,5
1	4	5	5	4	3	52	3,5
4	1	4	4	5	2	48	3,2
1	3	5	3	2	1	40	2,7
5	3	2	1	4	5	48	3,2
5	4	5	4	1	4	57	3,8
5	4	4	5	5	3	56	3,7
3	2	1	5	4	4	61	4,1
5	4	4	4	5	5	63	4,2
5	3	4	4	5	5	65	4,3
1	5	4	4	5	1	46	3,1
5	4	5	4	4	5	53	3,5
4	5	4	5	3	1	60	4,0
5	4	4	5	3	4	62	4,1
4	4	5	3	4	5	59	3,9
2	1	4	5	2	1	45	3,0
1	3	5	5	3	1	48	3,2
4	1	3	4	5	4	55	3,7
4	4	5	5	3	1	56	3,7
4	5	3	2	1	4	51	3,4
4	2	1	4	4	4	50	3,3
5	4	5	4	5	4	64	4,3

## LAMPIRAN 2

### Hasil Uji Validitas Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI1	36.82	19.875	.437	.686
TI2	36.67	21.221	.289	.707
TI3	36.95	20.110	.356	.697
TI4	36.99	18.855	.392	.692
TI5	36.93	19.742	.347	.699
TI6	36.89	19.688	.382	.693
TI7	36.91	19.773	.374	.694
TI8	36.92	20.002	.358	.697
TI9	36.85	19.034	.444	.682
TI10	36.90	19.883	.373	.695

## LAMPIRAN 3

### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	20.18	10.193	.396	.570
WE2	20.06	11.333	.344	.593
WE3	20.01	10.832	.384	.577
WE4	20.32	9.957	.390	.572
WE5	20.35	9.593	.357	.590
WE6	20.16	10.975	.305	.604

#### LAMPIRAN 4

#### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EP1	43.67	31.045	.390	.670
EP2	43.52	32.195	.315	.681
EP3	43.73	31.796	.320	.680
EP4	43.79	30.652	.381	.671
EP5	43.78	29.969	.453	.660
EP6	43.79	31.459	.322	.680
EP7	43.62	31.826	.342	.678
EP8	43.65	31.499	.399	.671
EP9	43.96	31.246	.289	.686
EP10	43.81	32.489	.196	.700
EP11	43.65	31.340	.352	.676
EP12	44.12	30.468	.280	.690

#### LAMPIRAN 5

#### Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	56.98	58.285	.505	.813
JS2	56.99	61.378	.311	.825

JS3	56.96	59.774	.419	.819
JS4	57.04	59.036	.435	.818
JS5	57.02	59.336	.385	.821
JS6	57.16	59.003	.443	.817
JS7	57.05	59.722	.402	.820
JS8	57.00	59.528	.422	.819
JS9	57.05	58.843	.424	.819
JS10	56.97	57.896	.499	.814
JS11	57.01	57.505	.557	.810
JS12	56.96	58.629	.457	.816
JS13	56.92	58.980	.486	.815
JS14	57.09	58.487	.458	.816
JS15	57.04	57.840	.479	.815



## LAMPIRAN 6

### Hasil Uji Reliabilitas

#### 1. Teknologi Informasi ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

#### 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	6

#### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.697	12

#### 4. Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	15

**LAMPIRAN 7**  
**Hasil Analisis Uji Regresi**

**1. Analisis Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.572	3.943
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )				

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4485.288	3	1495.096	96.161	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	3280.600	211	15.548		
	Total	7765.888	214			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )						

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.614	2.351		4.089	<.001
	Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )	.300	.085	.243	3.513	<.001
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	.182	.099	.113	1.829	.069

	Kepuasan Kerja (Z)	.351	.055	.476	6.329	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

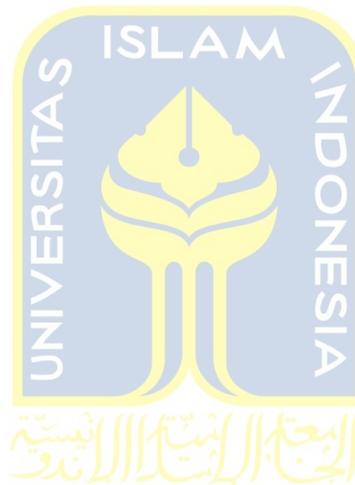
**2. Analisis Teknologi Informasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.642	4.890
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9236.079	2	4618.040	193.130	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	5069.242	212	23.912		
	Total	14305.321	214			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ), Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )						

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5.251	2.894		1.815	.071
	Teknologi Informasi (X1)	.907	.086	.540	10.578	<.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.771	.111	.353	6.922	<.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)						



**LAMPIRAN 8**  
**Hasil Analisis Uji Regresi**

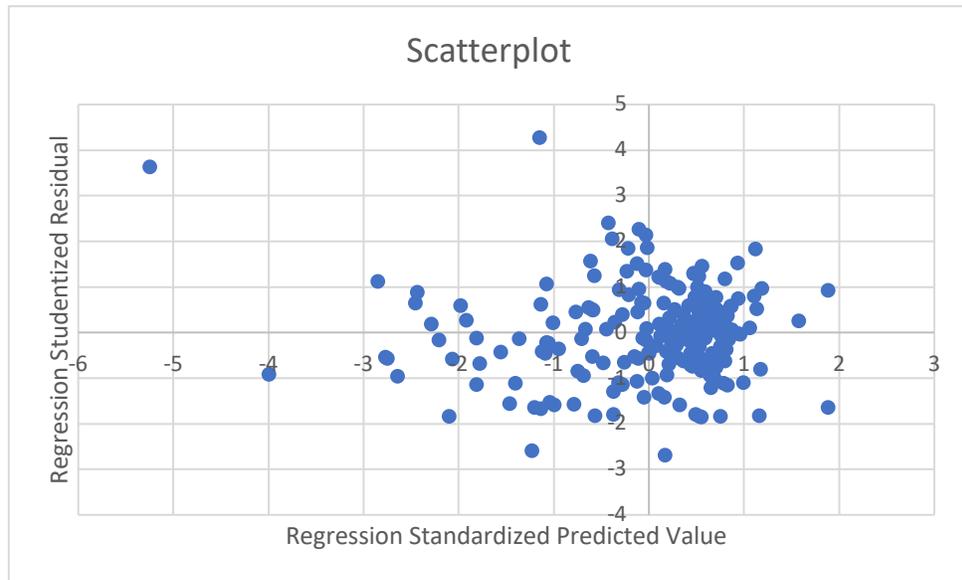
**1. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Unstandardized Residual	
N		215	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.91534265	
Most Extreme Differences	Absolute	.047	
	Positive	.047	
	Negative	-.039	
Test Statistic		.047	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.301	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.289
		Upper Bound	.313
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

## 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.614	2.351		4.089	<.001		
	Teknologi Informasi (X1)	.300	.085	.243	3.513	<.001	.419	2.384
	Lingkungan Kerja (X2)	.182	.099	.113	1.829	.069	.523	1.913
	Kepuasan Kerja (Z)	.351	.055	.476	6.329	<.001	.354	2.822
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

### 3. Uji Heteroskedasitas



**LAMPIRAN 9**  
**BIODATA PENELITI**

Nama : Arizta Salsabila  
Tempat/Tgl Lahir : Singkawang, 24 Januari 2001  
NIM : 19311267  
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Komplek Bali Lestari  
No. Telp : 087895592827  
Email : [19311267@students.uii.ac.id](mailto:19311267@students.uii.ac.id)  
: [ariztasalsabila24@gmail.com](mailto:ariztasalsabila24@gmail.com)

