



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja tenaga alih daya

Asriati Asriati¹, Haeruddin Haeruddin^{2*}, Agus Salim HR¹, Ibrahim Ibrahim³, Imran Tahalua²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

²Prodi Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3i Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

³Prodi Akuntansi, STIE YPUP Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Feb 09th, 2023

Revised Mar 25th, 2023

Accepted Feb 29th, 2024

Keyword:

Lingkungan kerja,
Teknologi informasi,
Kinerja tenaga alih daya,

ABSTRACT

Manajemen perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga alih daya sebagai aset perusahaan dalam menjaga misi pelayanan jasa dan kinerja entitas. Faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja tenaga alih daya adalah faktor lingkungan kerja dan teknologi informasi. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja tenaga alih daya pada perusahaan outsourcing di Kota Makassar. Penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi adalah tenaga alih daya perusahaan sebanyak 600 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode Slovin dengan jumlah sampel 240 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dengan google form dengan skala likert 1-5. Metode analisis data menggunakan SPSS 24 untuk menguji karakteristik respon dan instrumen penelitian yang terdiri dari validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga alih daya pada perusahaan outsourcing Kota Makassar dan simultan lingkungan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya pada perusahaan outsourcing di Kota Makassar.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Haeruddin Haeruddin,
Politeknik LP3i Makassar, Indonesia
Email: haeruddindml@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil kerja, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas kerja dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan peran yang besar dari manajemen perusahaan. Meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan atau pegawai (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat membuat perusahaan lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Aset perusahaan yang perlu dikelola dengan baik yaitu sumber daya manusia sebagai motor penggerak atau sumber daya yang sangat vital dalam meraih

target utama perusahaan mrningkatnya kinerja entitas dan kelangsungan hidup perusahaan (Ibrahim, Umar Rahmawati, Hasanuddin Rusdiah, Pattalolo Tamsil, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Aryani & Meriyati, 2019). Kinerja juga bila dikaitkan dengan prestasi sebagai kata benda, maka prestasi adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Secara umum kinerja dapat diartikan adalah hasil yang didapat karyawan dalam bekerja secara kaulitas dan kuantitas. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kapasitas kompetensi pekerja, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, hibimgam pekerja daengan organisasi (Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, 2022).

PT. Yangka Aprilindo Makassar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha *outsourcing* yaitu perusahaan sebagai pihak ketiga yang menyediakan tenaga kerja untuk mengisi pekerjaan tertentu pada perusahaan pengguna. Sebagai perusahaan jasa penyedia tenaga kerja, maka tenaga alih daya menjadi aset yang perlu diperhatikan dan dikelola dengan maksimal agar tenaga alih daya tersebut dapat berkinerja maksimal untuk kepentingan perusahaan dan pengguna. Beberapa faktor yang perlu mendapat perhatian utama bagi manajemen perusahaan sebagai penyedia jasa kepada pihak pengguna adalah faktor lingkungan kerja dan teknologi informasi. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia, fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi di mana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi (Danni Rizki Sirait, 2021). Oleh karena itu faktor lingkungan kerja harus diperhatikan oleh organisasi agar para peran pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman dan memiliki motivasi tinggi untuk lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi (Junaidi,2021).

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. (Herlambang et al., 2022) Kondisi kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh manajemen organisasi dengan tujuan agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan sangat terasa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu mulai dari lingkungan kerja yang membuat pekerjaan mudah atau sulit, menyenangkan atau menyusahkan mereka, termasuk pencahayaan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulus. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengendalian kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan keamanan tempat kerja. Jadi, meskipun lingkungan kerja tidak termasuk dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, namun lingkungan kerja merupakan pendorong penting bagi karyawan untuk merasakan kepuasan kerja sehingga berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Diputra & Suwandana, 2022).

Penelitian terdahulu oleh (Yuliawan & Nurrohman, 2021) membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Orion Cyber Internet. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yakni berjumlah 70 responden. Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan secara emperis bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kedudukan sebagai variabel intervening, dimana secara tidak langsung variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Data penelitian berupa data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Metode sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi 100 orang sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode analisis SEM pada Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap disiplin tetapi tidak terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan dan motivasi terhadap kinerja.

Faktor ke dua yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah teknologi informasi. Perkembangan zaman saat ini ditandai dengan adanya perubahan teknologi yang berkelanjutan, yang memungkinkan manusia untuk selalu bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dari berbagai sektor industri baik itu jasa, perdagangan maupun manufaktur dituntut untuk selalu menyelaraskan dengan perkembangan

teknologi informasi terbaru dalam setiap pengembangan produk atau jasa mereka (Sila, 2022). Teknologi yang dibangun dengan basis utama adalah teknologi komputer. Perkembangan terus berlanjut dari teknologi membawa aplikasi utama teknologi ini pada proses pengolahan data yang berujung pada informasi. Teknologi informasi menjadi sebuah teknologi yang lebih luas pengaruh dan implikasinya (Anggraini, 2022). Penerapan teknologi informasi di dalam kehidupan akan selalu berkembang mengikuti kebutuhan manusia yang semakin kompleks dan bervariasi. Perusahaan jasa juga diharuskan mengikuti perubahan ini salah satunya adalah perusahaan *outsourcing* (Meirina & Dewi, 2021). Dari tahun ke tahun teknologi memiliki peran penting untuk mendukung organisasi, perusahaan dan individu. Teknologi informasi dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan menyelesaikan berbagai masalah dalam pengelolaan kegiatan operasional perusahaan yang efektif dan efisien (Virare, 2019). Menurut Information Technology Association of America (ITAA) teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, mentransmisikan, dan memperoleh informasi secara aman (Yusman & Suwarsi, 2019).

Penelitian terdahulu (Narulita et al., 2022) yang membahas tentang analisis pengaruh implementasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus perusahaan Telekomunikasi di Kota Semarang). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh persepsi kemudahan dan persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan perusahaan telekomunikasi di Kota Semarang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan dan jumlah sampel sebanyak 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability dengan simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh hasil bahwa persepsi kemudahan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif dan persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan telekomunikasi.

Penelitian yang berjudul pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada Oto Multi Artha Bandung. (Yusman & Suwarsi, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penggunaan teknologi informasi pada perusahaan terhadap kinerja karyawan, bagaimana kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dengan melakukan kuisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian adalah hasil tanggapan responden mengenai penggunaan teknologi informasi pada perusahaan dinilai sudah tinggi, hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dinilai sudah tinggi, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan teknologi informasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Ke dua faktor inilah yang menjadi masalah di perusahaan *outsourcing*, diantaranya tenaga alih daya banyak mengundurkan diri karena lingkungan kerja tidak nyaman dan aman. Selain itu, masih banyak tenaga alih daya yang belum mampu memanfaatkan teknologi dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kedua faktor yakni lingkungan kerja dan teknologi informasi menjadi hal yang menarik untuk dikaji dan dianalisis untuk menghasilkan temuan yang dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan *outsourcing* dalam meningkatkan kinerja tenaga alih daya yang dimilikinya dan mampu memberikan sumbangsi positif terhadap kinerja perusahaan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam peran lingkungan kerja dan teknologi informasi secara parsial maupun secara simultan dan dampaknya terhadap kinerja alih daya pada perusahaan *outsourcing* di Kota Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya

Lingkungan kerja pada perusahaan mitra merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan sebagai penyedia jasa tenaga alih daya. Dalam kepentingannya untuk meningkatkan kinerja tenaga alih daya tersebut, pihak penyedia jasa dalam hal ini perusahaan *outsourcing* dipandang sangat perlu untuk memberikan rasa nyaman dan aman kepada tenaga kerja alih daya yang ditempatkan pada perusahaan mitra. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif berpengaruh terhadap suasana kerja para karyawan dan semangat kerja yang pada akhirnya akan hadir produktivitas kerja yang baik dan kinerja tenaga alih daya.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja alih daya, hal ini didukung oleh hasil penelitian peneliti terdahulu (Fiqi, 2018), (Nasution & DR, 2017), (Supriyanto et al., 2020), (Yuliantari & Prasasti, 2020), (Rosminah, 2021) yang memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama adalah: H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya

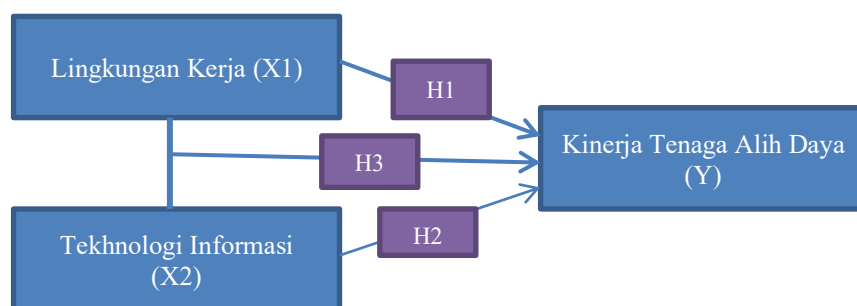
Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya

Dalam meningkatkan kinerja karyawan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan disiapkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga alih daya adalah kelengkapan teknologi informasi. Salah satu peran teknologi informasi adalah sebagai penunjang atau perlengkapan bagi tenaga alih daya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan mitra. Hal tersebut dapat memberikan dukungan dalam pencapaian peningkatan produktivitas kerja tenaga alih daya dan secara linier meningkatkan kinerja tenaga alih daya dan kinerja perusahaan.

Perusahaan tidak dapat berkembang tanpa adanya teknologi komputer dalam menunjang penerapan sistem teknologi informasi, manajemen perusahaan harus memperhatikan hal ini karena menjadi kebutuhan dasar dan wajib dimiliki oleh setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang unggul dan berdaya saing dalam mendapatkan prioritas yang tinggi. Dunia globalisasi dan informasi syarat dengan digitalisasi, sehingga perlu didukung oleh tenaga yang tepat dan memahami pentingnya penggunaan teknologi informasi. Dengan kapasitas tenaga alih daya dalam mengoperasikan sistem teknologi informasi secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga alih daya tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Gunawan, 2018), (Lailah & Soehari, 2020), (Meirina & Dewi, 2021), (Ibrahim, Umar Rahmawati, Hasanuddin Rusdiah, Patalolo Tamsil, 2022) dengan hasil penelitian yang sama adalah teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah H2 : Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Alih Daya

Lingkungan kerja dan teknologi informasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga alih daya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang didukung oleh perlengkapan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan dengan baik oleh para karyawan atau pegawai secara simultan dapat meningkatkan kinerja tenaga alih daya sebagai aset perusahaan. Hasil penelitian yang mendukung pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja pegawai atau karyawan adalah peneliti (Musran et al., 2019), (Ni Putu Pande Febriar, 2021), dengan hasil penelitian yang diperoleh secara empiris, secara simultan lingkungan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Dengan hasil temuan dari peneliti tersebut, menjadi dasar untuk mengajukan hipotesis ketiga yakni: H3 : Lingkungan kerja dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga alih daya



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Pendekatan penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berhubungan dengan angka dan statistik. Metode ini berdasarkan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti populasi, sampel tertentu, pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dan statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dengan jumlah item pernyataan masing-masing X1 sebanyak 12 item, X2 sebanyak 10 item dan Y sebanyak 11 item dengan total item pernyataan sebanyak 33 item menggunakan skala likert. Skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial sebagai variabel penelitian yang diukur dijabarkan menjadi dimensi, sub variabel dan indikator-indikator yang dapat diukur (Jamali Hisnol, Tahir Taufik, Ibrahim, Fajriah Yana, 2022). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pernyataan positif dengan skala 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 5 menunjukkan sangat setuju. Kuisioner didaftarkan melalui *google form* dan diisi secara online (Vanessa et al., 2022).

Populasi penelitian yaitu tenaga alih daya PT. Yangka Aprilindo Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, dimana setiap tenaga alih daya mempunyai kesempatan yang sama sebagai responden. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Populasi penelitian sebanyak 600 tenaga alih daya dan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditolir sebesar 5%, maka jumlah jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 240 orang. Teknik analisis data menggunakan statistik inferensial dengan asumsi utama adalah data berdistribusi normal dan linieritas. Uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas kuisioner dan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017) dan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas semua instrumen penelitian yaitu lingkungan kerja, teknologi informasi dan kinerja tenaga alih daya semua dalam posisi valid dan reliabel. Dan selanjutnya hipotesis penelitian diuji menggunakan perangkat lunak SPSS 24 dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda untuk menguji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji statistik F).

Dalam penelitian ini, jumlah variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja (X1) dan teknologi informasi (X2) dan variabel terikat (dependent) adalah kinerja alih daya (Y). Jumlah kuisioner yang didistribusi ke responden melalui google form sebanyak 240 dan telah dikirim kembali oleh responden sebanyak 240 dan data yang diisi semuanya valid. Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan akhir dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin responden yang mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 237 atau 98,8% dan perempuan sebanyak 3 atau 1,3%. Usia responden kurang dari 20 tahun sebanyak 13 atau 5,4%, 21-30 tahun sebanyak 54 atau 1,7%, 31-40 tahun sebanyak 136 atau 56,7%, 41-50 tahun sebanyak 33 atau 13,8% dan > 50 tahun sebanyak 4 atau 1,7%. Profil pendidikan akhir responden terdiri dari pendidikan D1-D3 sebanyak 1 atau 0,4%. D4/S1 sebanyak 13 atau 5,4%, SMA sederajat sebanyak 233 atau 92,9% dan SMP sederajat sebanyak 3 atau 1,3%.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Syarat yang perlu dipenuhi sebelum data diolah ke dalam regresi linier berganda, bilamana seluruh item pernyataan dari variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Teknologi Informasi) dan Y (Kinerja Tenaga Alih Daya) dinyatakan valid dan reliabel. Oleh karena seluruh pernyataan telah memenuhi syarat, maka data diolah dengan menggunakan regresi linier berganda, dan output regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Koefesien Regresi Multiples

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,014	3,959		10,6	,000
Lingkungan Kerja (X1)	,011	,062	,011	,179	,858
Teknologi Informnasi (X2)	,173	,059	,187	2,917	,004

Sumber : Output SPSS : 2022

Dari tabel koefisien di atas maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 42,014 + 0,011X_1 + 0,173X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja yang diprediksi

a = Konstanta

B1-b2 = Koefisien regresi

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Teknologi Informasi

Persamaan regresi di atas terdiri dari konstanta sebesar 42,014; artinya jika variabel lingkungan kerja (X₁) dan teknologi informasi (X₂), maka Y (variabel kinerja) adalah 42,014. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,011; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja (X₁) mengalami kenaikan 1%, maka variabel dependen kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,011. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan Kinerja tenaga outsourcing, semakin naik lingkungan kerja semakin meningkat kinerja Tenaga. Koefisien regresi teknologi informasi (X₂) sebesar 0,173 artinya bahwa koefisien X₂ sebesar 0,173; artinya jika variabel independen (Y)

akan mengalami peningkatan sebesar 0,173. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara teknologi informasi (X2) dengan Kinerja tenaga outsourcing (Y), artinya bahwa semakin meningkat teknologi informasi (X2) maka semakin meningkat Kinerja tenaga outsourcing (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Untuk melihat hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel *coefficients* sebagai berikut:

Tabel 2. Uji T (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,014	3,959		10,611	,000
Lingkungan Kerja (X1)	,011	,062	,011	,179	,858
Teknologi Informnasi (X2)	,173	,059	,187	2,917	,004

Sumber: Output SPSS: 2022

Hasil pada tabel 1, dapat dimaknai bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai Sig. 0,858 > 0,05 hal ini dapat diberikan pemaknaan yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya dan hipotesis pertama (H1) ditolak. Sedangkan variabel teknologi informasi diperoleh hasil sebesar Sig. 0,000 < 0,005 dan dapat dimaknai bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya perusahaan outsourcing di Kota Makassar dan hipotesis ke dua (H2) terbukti dan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk melihat apakah variabel bebas (X) berpengaruh bersama-sama terhadap variabel Y maka hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Anova (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96,548	2	48,274	4,371	.014 ^b
Residual	2617,748	237	11,045		
Total	2714,296	239			

Sumber: Output SPSS: 2022

Tabel Anova di atas, pada kolom Sig. adalah 0,014 < 0,05, dapat diterangkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan teknologi informasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan tabel yang diperoleh pada angka R² (*R Square*) sebesar 0,036 atau 3,6%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan teknologi informasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 3,6%. Sedangkan sisanya sebesar 96,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. *Standar Error of the Estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 3,323. Hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi sebesar 3,323. Sebagai pedoman jika Standar error of the estimate kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya

Hasil Uji analisis linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah = 0,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,858 > probabilitas 0,05 ini dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga outsourcing maka dapat di simpulkan demikian lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja jika lingkungan kerja naik sebesar 10 % maka kinerja akan naik 0,011 atau sama dengan naik 1,1 % sehingga lingkungan kerja menjadi variabel penting dalam kinerja tenaga outsourcing di kota Makassar. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya tidak dapat diterima atau ditolak.

Hasil penelitian yang diperoleh tersebut sejalan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan dan menolak

hasil penelitian (Jasmine & Wirjawan, 2022). Dan bertentangan dengan hasil penelitian (Langgeng Basuki & Khalid, 2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan nilai rata-rata jawaban responden berada pada kriteria yang sangat baik dengan angka 4,5 dengan tingkat capaian hingga 90 %. Ini membuktikan bahwa hasil capaian pegawai terhadap lingkungan kerja sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari kemampuan kondisi lingkungan sudah tertata rapi, sirkulasi udara dan lain-lain sudah baik. Peningkatan faktor lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja alih daya pada perusahaan outsourcing di kota Makassar, namun pengaruhnya tidak linier atau signifikan.

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi kebutuhan standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus (Farida & Hartono, 2016). Pengaruh lingkungan kerja positif tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya, namun tetap menjaga bagaimana lingkungan kerja tenaga alih daya tetap kondusif, dan yang pasti bahwa antara atasan atau pemberi kerja memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap tenaga alih daya yang berada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan senantiasa harus peduli dan memperhatikan para tenaga alih daya yang dimilikinya demikian juga sebaliknya, yang kemudian pada akhirnya menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan (W Enny, 2019).

Pengaruh Teknologi informasi terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya

Berdasarkan dari hasil Uji analisis linier berganda yang di peroleh bahwa nilai koefisien pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah $= 0,173$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < \text{probabilitas } 0,05$ ini dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Perusahaan outsourcing di Kota Makassar, teknologi informasi akan berpengaruh terhadap kinerja personel jika teknologi kerja naik sebesar 10 % maka kinerja akan naik 0,173 atau sama dengan naik 17,3 % sehingga teknologi informasi menjadi variabel penting dalam kinerja tenaga outsourcing. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa variable teknologi informasi. Dari nilai rata-rata jawaban responden berada pada kriteria yang sangat baik dengan angka 4,5 dengan tingkat capaian hingga 90 %. Ini membuktikan bahwa hasil capaian pegawai terhadap teknologi informasi sudah sangat baik, hal ini dapat di lihat dari kemampuan personel dalam mengoperasikan komputer, sistem internet dan hal-hal yang bersetujuan dengan teknologi informasi dalam ruang lingkup kerja perusahaan outsourcing di Kota Makassar.

Peningkatan kinerja pegawai atau karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor teknologi informasi, dengan penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai atau karyawan dan tujuan perusahaan dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dapat tercapai (Nurcaya et al., 2022). Perusahaan dapat berkembang dengan baik dengan penerapan sistem teknologi informasi karena menjadi kebutuhan dasar yang wajib dikuasai dan diterapkan oleh perusahaan agar menjadi perusahaan yang unggul dan dapat bersaing secara kompetitif dan mendapatkan prioritas yang tinggi, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurcaya et al., 2022), (Sinaga et al., 2020) yaitu teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan terhadap teknologi informasi maka secara linier akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja tenaga alih daya.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Teknologi Informasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Tenaga Alih Daya

Berdasarkan hasil uji F pengaruh variabel lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja personel dengan signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, sedangkan hasil uji F hitung dengan uji T tabel dengan hasil $4,371 > 3,02$, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi positif dan signifikan secara serentak atau bersama-sama terhadap kinerja tenaga alih daya dan hal tersebut dapat dibuktikan pada uji koefisien determinasi dengan R Square memberikan nilai sebesar 0,036 atau 3,6% jadi sisanya sebesar 96,4% adalah variabel yang diluar penelitian ini. Hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan terhadap lingkungan kerja dan teknologi informasi secara linier berpengaruh terhadap kenaikan kinerja tenaga alih daya di perusahaan outsourcing (Tumiwa et al., 2017). Dari ke dua variabel penelitian yang diteliti faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga alih daya adalah teknologi informasi.

Untuk melihat kekuatan pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja adalah dengan melihat nilai korelasi R pada output tabel summary dengan angka 0,189 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel skill keterampilan, metode dan sikap yang dimiliki oleh setiap tenaga alih daya yang secara otomatis secara linier berpengaruh dalam peningkatan pemahaman teknologi informasi dan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga alih daya tersebut. Hasil penelitian sebelumnya (Effendi, 2015),

(Sinaga et al., 2020), (Widyastuti, 2020) mendukung bahwa secara simultan lingkungan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya.

Faktor lingkungan kerja yang terdiri dari fisik dan non fisik menjadi hal yang urgen diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Selain perlengkapan dan peralatan serta suasana tempat kerja yang perlu diperhatikan kenyamanannya, hal yang lebih penting lagi yang perlu diperhatikan adalah kenyamanan karena adanya penghargaan dan perhatian yang diterima tenaga alih daya dan tenaga inti dari perusahaan. Ketika kedua hal ini terpenuhi, maka semangat kerja para tenaga alih daya akan meningkat dan kinerjanya juga akan meningkat. Selain itu, untuk kemudahan koordinasi dan penyampaian informasi bagi manajemen dan para tenaga alih daya, perangkat teknologi informasi dipergunakan sebagaimana mestinya agar informasi yang disampaikan lebih ekonomis, efisien dan efektif. Oleh karena itu, faktor lingkungan dan teknologi informasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan agar kinerja para tenaga alih daya berdampak pada kinerja perusahaan dan mitra.

Simpulan

Temuan penelitian adalah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya dan teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga outsourcing pada perusahaan outsourcing di kota Makassar. Dan secara simultan lingkungan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga alih daya. Faktor lingkungan kerja menjadi sesuatu yang urgen dipikirkan oleh manajemen perusahaan, terutama bagi perusahaan penyedia tenaga alih daya, hal tersebut karena bersinggungan dengan lingkungan kerja perusahaan mitra. Penekanannya disini adalah bagaimana tenaga alih daya yang dimiliki oleh perusahaan, memiliki mental yang baik dan kemampuan bersosialisasi dengan lingkungan kerja di mana mereka ditugaskan. Selain itu, pihak manajemen perusahaan sebagai pengelola memperhatikan kelengkapan dan peralatan tenaga alih daya tersebut serta pengawasan agar tenaga alih daya memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perlu ada program yang intensif yang dapat mendekatkan tenaga inti dan tenaga alih daya agar tidak terjadi jarak agar suasana kerja bisa menjadi nyaman. Selain lingkungan kerja, hal yang penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah penguasaan teknologi informasi bagi tenaga alih daya yang dapat berperan sebagai alat komunikasi untuk melaporkan kegiatan selama bertugas. Penerapan teknologi informasi menjadi sangat penting dalam peningkatan kinerja alih daya sebagai aset berharga yang bisa menentukan kesuksesan jalannya bisnis perusahaan.

Referensi

- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1189>
- Aryani, D., & Meriyati, M. (2019). Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Metro Utama Widjaja Palembang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(2), 83–96. <https://doi.org/10.36908/isbank.v4i2.61>
- Danni Rizki Sirait, D. T. (2021). The effect of self-management practices and the work environment on employee job satisfaction (Case study of PT. Indi Platform Raksasa). *Technium Social Sciences Journal*, 17, 235–243.
- Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 43–47. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1395>
- Effendi, D. (2015). Tata Kelola Kerja Sama Outsourcing Information Technology Dalam Perspektif ITGI (Information Technology Governance Institute). *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 7(2), 2085–1588. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jsi/index>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(1), 215–250.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informasi*, X(1), 44–77. <http://informasi.stmik-im.ac.id/sistem-pendukung-keputusan-memilih-jurusan-di-perguruan-tinggi-menggunakan-metode-analytical-hierarchy-process-ahp/>
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yuliawati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences*

- Journal*, 13(01), 94–102. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393>
- Ibrahim, Umar Rahmawati, Hasanuddin Rusdiah, Pattalolo Tamsil, H. (2022). The Influence Of The Work Environment And Information Technology On The Performance Of Human Resources In The Pinrang Regency Course And Training Institute. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(8.5.2017), 2003–2005. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.11092>
- Jamali Hisnol, Tahir Taufik, Ibrahim, Fajriah Yana, K. A. (2022). *Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Akuntansi & Manajemen* (D. Fadhila (ed.)). Mitra Cendekia Media.
- Jasmine, R. Q. A., & Wirjawan, T. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4107>
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. Utomo Prambudi (ed.)). penerbitwidina.
- Lailah, F. A., & Soehari, T. D. (2020). the Effect of Innovation, Information Technology, and Entrepreneurial Orientation on Business Performance. *Akademika*, 9(02), 161–176. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.914>
- Langgeng Basuki, P., & Khalid, Z. (2021). The Influence of Organizational Culture and Working Environment on Employee Performance at PT. Pusaka Ayu Bahari. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i1.403>
- Meirina, E., & Dewi, M. K. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pundi*, 05(01), 153–168. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.325>
- Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 05(02), 1–19.
- Narulita, S., Suhaji, S., & Ginanjar, R. (2022). Analisis pengaruh implementasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perusahaan Telekomunikasi di kota Semarang). *Jurnal HUMMANSI (Humaniora ...)*, 5(1), 23–41. <https://stikomys.ac.id/journal/index.php/jurnal-hummansi/article/download/313/189>
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Ni Putu Pande Febriar, P. C. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Kenyamanan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Se Kecamatan Sukawati. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 1(2010), 297–309.
- Nurcaya, I. N., Rahyuda, I. K., Giantari, G. A. K., & Ekawati, N. W. (2022). The Effect of Information Technology on The Performance of MSMEs During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 262–267. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.44260>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sila, N. A. (2022). the Significant Impact of Information Technology in Business and Globalization. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 4690–4695. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2923>
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3895–3904. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>
- Vanesa, V. H., Shanty, D., Triyani, T., Gunawan P, A. W., S Sadana, S. M., & Supriatna, D. (2022). Mediating

-
- Effect Of Work-Life Balance Towards Leadership Style A Nd Work Engagement. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 933–943. <https://doi.org/10.29210/020221898>
- Virare, G. G. (2019). Analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt industri kereta api). *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I*, 1(1), 1049–1058.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.)). Ubhara Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Widyastuti, I. (2020). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di Perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(3), 326–341.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37–50. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i1.768>
- Yusman, G., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Effect of Information Technology on Employee Performance. *Prosiding Manajemen*, 5 No 1, 385–389.