

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Variabel Penelitian

2.1.1 Pengertian Kinerja

Suryawan, dkk (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dinilai pada akhir periode. Malau dan Wasiman (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia.

Siregar (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan. Yunus (2019) menyatakan bahwa kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha.

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tarigan

dan Rozzyana (2018) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Yona (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah tindakan yang di bebankan dengan tujuan tertentu, dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah tujuan perusahaan.

Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah, sebagai berikut:

1. Faktor Individu, yaitu terdiri dari kesehatan fisik dan jiwa, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kebutuhan dan prestasi.
2. Faktor Organisasi, yaitu terdiri dari uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, gaji dan upah.
3. Faktor Manajemen yaitu terdiri dari keterampilan konseptual, keterampilan berhubungan dengan orang lain dan keterampilan teknis.

Susanto dan Halim (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Efektivitas, kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
5. Kemandirian, tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Suryawan, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Malau dan Wasiman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem dimana dia berada.

Arianto dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Susanto dan Halim (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sulistiawan, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan

perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksanaan.

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Tarigan dan Rozzyana (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik, yaitu bangunan, ruangan, kerapihan, kebersihan, sarana dan prasarana fisik lainnya. Selain itu dapat pula diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan, jenuh, atau membosankan. Yona (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Panjaitan (2017) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah, sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan, yaitu tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja, yaitu sebuah aturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4. Penerangan, yaitu penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
5. Sirkulasi udara, yaitu pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
6. Keamanan, yaitu rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Astuti dan Iverizkinawati (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah

1. Suasana kerja, Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja, Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhinya karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaan yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksanaan.

2.1.3 Pengertian Teknologi Informasi

Nurgawati (2020) menyatakan bahwa teknologi informasi komputerisasi merupakan sarana yang mampu menjalankan berbagai macam program sehingga dapat memudahkan dalam mengolah data dan informasi yang jauh lebih baik dengan tempo yang cepat. Siregar (2019) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah studi atau peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata – kata, bilangan, dan gambar. Yunus (2019) menyatakan bahwa teknologi Informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Handayani, Runtuwene dan Sambul (2018) menyatakan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Pinatih dan Gorda (2017) menyatakan bahwa teknologi informasi sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya. Nauap, Ulfah dan Setiawaty (2017) menyatakan bahwa teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang

menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi. Informasi adalah data yang terolah dan sifatnya menjadi data lain yang bermanfaat dan biasa disebut informasi.

Muzakki, dkk (2016) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Nugroho (2016) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah fasilitas-fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak dalam mendukung dan meningkatkan kualitas informasi untuk setiap lapisan masyarakat secara cepat dan berkualitas. Geovannie (2016) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah alat yang menggunakan komputer yang digunakan organisasi atau instansi untuk bekerja dengan informasi dan mendukung informasi dan kebutuhan proses informasi bagi organisasi.

Siregar (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi teknologi informasi adalah, sebagai berikut:

1. Dibutuhkan infrastruktur yang memungkinkan akses informasi di manapun dengan kecepatan yang mencukupi.
2. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) menuntut ketersediaan human brain yang menguasai teknologi tinggi.
3. Faktor kebijakan menuntut adanya kebijakan berskala makro dan mikro yang berpihak pada pengembangan teknologi informasi jangka panjang.
4. Faktor finansial membutuhkan adanya sikap positif dari bank dan lembaga keuangan untuk menyokong industri teknologi informasi.
5. Faktor konten dan aplikasi menuntut adanya informasi yang disampaikan pada orang, tempat, dan waktu yang tepat serta

ketersediaan aplikasi untuk menyampaikan konten tersebut dengan nyaman pada penggunanya.

Nurgawati (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur teknologi informasi adalah, sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yaitu mengetahui dan memahami teknologi / system.
2. Keterampilan, yaitu terampil menggunakan teknologi / sistem.
3. Sikap, yaitu perasaan (senang-tidak senang, sukaitidak suka) teknologi / system.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud teknologi informasi adalah seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menyimpan, menganalisis serta mempermudah pemrosesan informasi dalam aktivitas pekerjaan secara cepat dan berkualitas.

2.1.4 Pengertian Kepemimpinan

Nasution dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Fazira dan Mirani (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Rahman dan Esterina (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Tarigan dan Rozzyana (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Yona (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan.

Siregar (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
3. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
5. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepemimpinan adalah, sebagai berikut:

1. Intelegensi (kecerdasan), yaitu seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang cukup untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan yang tepat.
2. Kewibawaan pemimpin, yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga seorang pemimpin mampu mengatur bawahannya, sehingga bawahan tersebut patuh dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Keteladanan yang baik, yaitu seorang pemimpin harus dapat memberi contoh perilaku yang baik kepada bawahannya.
4. Kejelasan pengarahan terhadap bawahan, yaitu seorang pemimpin harus dapat mengarahkan bawahan dengan jelas untuk mencapai tujuan.
5. Kelancaran hubungan komunikasi, yaitu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam

penyampaian perintah, pesan, gagasan, atau pikiran kepada karyawan.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

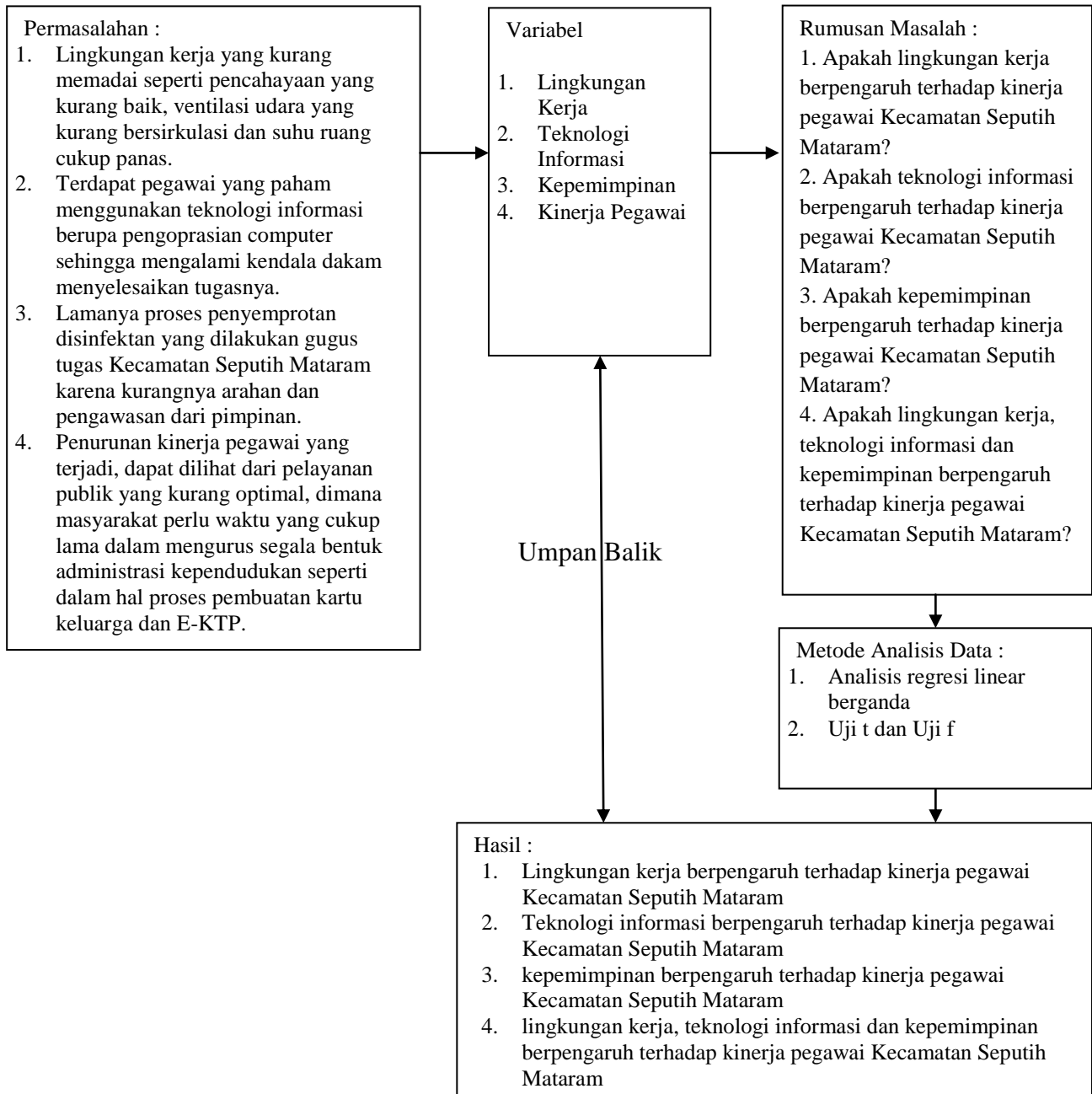
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1	Nasution dan Ichsan (2021)	Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo	Hasil uji menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: Kepmimpinan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: Lingkungan kerja, Teknologi dan Kepemimpinan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kecamatan Seputih Mataram
2	Nurgawati (2020)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba	Hasil uji menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: Teknologi Informasi 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kantor Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: Lingkungan kerja, Teknologi Informasi dan Kepemimpinan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kecamatan Seputih Mataram

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
3		Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa	1. Variabel independen: lingkungan kerja dan stres kerja 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa	1. Variabel independen: lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kecamatan Seputih Mataram
4	Malau dan Wasiman (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam	1. Variabel independen: lingkungan kerja dan stres kerja 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: PT Sansyu Precision Batam	1. Variabel independen: Lingkungan kerja, Teknologi Informasi dan Kepemimpinan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kecamatan Seputih Mataram
5	Yunus (2019)	Pengaruh Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen	Hasil uji menyatakan bahwa teknologi informasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen	Variabel independen: Teknologi Informasi dan Gaya kepemimpinan Variabel dependen: Kinerja karyawan Objek penelitian: PT. Bosowa Semen	1. Variabel independen: lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kecamatan Seputih Mataram
6	Marjaya dan Pasaribu (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang	Hasil uji menyatakan bahwa Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang	1. Variabel independen: Kepmimpinan, motivasi, dan pelatihan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang	1. Variabel independen: Lingkungan kerja, Teknologi Informasi dan Kepemimpinan 2. Variabel dependen: Kinerja karyawan 3. Objek penelitian: Kecamatan Seputih Mataram

Sumber : Data Diolah, 2021

2.3 Kerangka Pikir

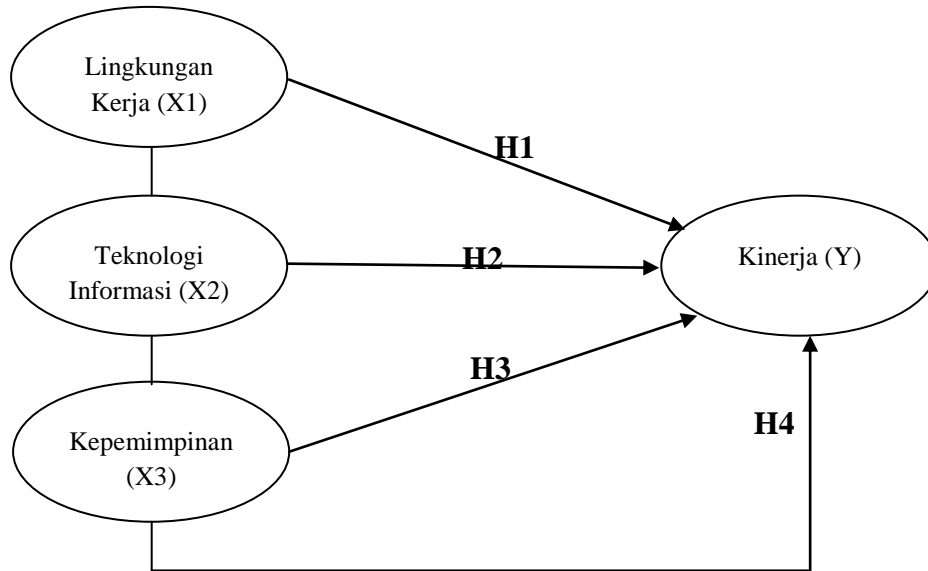
2.3.1 Kerangka Kerja penelitian



Gambar 2.1

Kerangka Kerja penelitian

2.3.2 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2

Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian sebuah instansi. Instansi dengan lingkungan kerja yang baik dapat mewujudkan visi dan misinya melalui pegawainya. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Suryawan, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Malau dan Wasiman (2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Seputih Mataram.

2.4.2 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam rangka meningkatkan dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut maka diperlukan suatu teknologi yang dapat mendukung kegiatan kinerja, salah satunya adalah teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi merupakan media yang dapat digunakan instansi untuk mencapai keberhasilan, karena saat ini teknologi informasi telah menjadi pilihan utama untuk membangun instansi yang kuat, berdaya saing, dan mampu memenuhi kebutuhan informasi secara cepat, akurat, relevan, dan akurat. Nurgawati (2020) menyatakan bahwa teknologi informasi komputerisasi merupakan sarana yang mampu menjalankan berbagai macam program sehingga dapat memudahkan dalam mengolah data dan informasi yang jauh lebih baik dengan tempo yang cepat. Riset penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2019) menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Diduga teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram

2.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu instansi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam instansi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Nasution dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam

kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Riset penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Seputih Mataram

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Suryawan, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya. Muzakki, dkk (2016) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Fazira dan Mirani (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Riset beberapa penelitian yang dilakukan oleh Suryawan, dkk (2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, Nurgawati (2020) menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja dan Nasution dan Ichsan (2021) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H4: Diduga Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi Dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Seputih Mataram