

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

1.1.1. Kinerja

1.1.1.1. Definisi Kinerja

Kinerja menurut Bangun (2012) kinerja (performance) adalah hasil sebuah pekerjaan yang sudah tercapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Sedangkan menurut Sutrisno (2010) kinerja merupakan sebuah catatan hasil yang produktif atau yang telah dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama dalam periode tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan lembaga.

Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya adanya kinerja rendah, karyawan mudah putus asa terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang akan diharapkan, (Robbins, 2011)

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang maupun kelompok yang sudah dicapai secara kualitas dan

kuantitas dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.1.1.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja lembaga, maka ukuran baik dan buruknya kinerja dapat di ukur oleh efektivitas dan efesien. Masalahnya adalah bagaimana terjadinya proses efesien dan efektifitas lembaga, dikatakan efektif bila sudah mencapai tujuan dan dikatakan efesien bila hal itu bisa memuaskan sebagai bentuk pendorong tercapainya tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Di dalam sebuah lembaga yang baik, wewenang dan tanggungjawab didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas pekerjaan. Masing – masing karyawan yang ada dalam sebuah lembaga harus mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan lembaga. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu lembaga akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan lembaga atau perusahaan. Masalah disiplin seseorang karyawan yang ada didalam sebuah lembaga baik itu atasan maupun bawahan akan

memberikan corak tersendiri terhadap kinerja lembaga. Kinerja sebuah lembaga bisa tercapai apabila kinerja baik individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang karyawan berkaitan dengan daya pikir, berkeaktifitas dalam bentuk ide dan pemikiran untuk merencanakan sesuatu yang berkaitannya dengan tujuan lembaga. Dengan kata lain, inisiatif seorang karyawan yang ada dalam lembaga merupakan sebuah daya dorong kemajuan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Suprihatiningrum (2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Motivasi

Karami *et al* (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Sedangkan menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara-cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi bisa berupa intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik yaitu ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun materi, dan dapat juga dikatakan seseorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut yang menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa perasaan tenang didalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi gangguan mental yang dihadapi seorang yang terjadi dengan ditandainya berupa gangguan fisik, lingkungan dan juga situasi sosial yang bisa berpotensi pada kondisi yang tidak baik atau tertekan.

d. Kondisi fisik pekerjaan

Suatu lembaga atau perusahaan harus memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dan menyenangkan bagi para karyawan yang bekerja karena lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan keinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bagus dan baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam menjalankan tugas-tuganya akan tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kinerja karyawan.

e. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam lembaga.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) kinerja dapat dinilai:

a. Kualitas kerja

Menujukan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerja. Kualitas yang baik sehingga dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas didalam pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efektif dan efisien adapt terlaksana sesuai dengan tujuan lembaga.

c. Tanggungjawab

Menujukan seberapa besar karyawan daam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilakunya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan akan semakin baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

1.1.1.3. Efek Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

a. Pencapaian target

Pada saat pimpinan dan karyawan bertindak efektif dengan adanya energi yang positif untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan tujuan target. Maka pada saat itu, energy positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi yang baik untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

b. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran akan melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik lembaga atau perusahaan. Semakin tinggi loyalitasnya terhadap lembaga, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

d. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

e. Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

f. Peningkatan Lembaga

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan lembaga.

1.1.2. Disiplin

1.1.2.1. Definisi Disiplin

Menurut Sedarmayanti (2014), disiplin pegawai adalah kondisi dimana untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang telah melanggar ketentuan ataupun prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan sebuah bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Siagian (2014), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dengan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya.

Menurut Ardana (2012), disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik itu tertulis maupun yang tidak bertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap, perilaku, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan lembaga atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.1.2.2. Ciri – ciri disiplin

Kedisiplinan dapat dilakukan dengan cara bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Kadar Nurjaman (2014) ciri disiplin adalah :

- a. Hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- b. Perilaku yang dikendalikan
- c. Ketaatan

Dalam Kadar Nurjaman (2014) disiplin kerja diukur dalam wujud, yaitu:

- a. Pimpinan atau karyawan datang dan pulang kantor tepat waktu yang ditentukan
- b. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan
- c. Mematuhi semua peraturan yang ada
- d. Melaksanakan tugas dengan penuh semangat

1.1.3. Lingkungan Kerja

1.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja, sehingga nantinya akan bisa dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang sudah dibebankan.

Menurut Terry (2011), lingkungan kerja adalah sebagai kekekuatan-kekuatan yang bisa mempengaruhi, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja lembaga atau perusahaan.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2010), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan tugas pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas atau alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

1.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/ Cahaya

Penerangan dalam ruang kerja karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan aktifitas semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang maksimal dan baik. Cahaya yang kerja yang redup atau remang-remang mengakibatkan pekerjaan akan menjadi lambat, konsentrasi pandangan terganggu banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menjalankan pekerjaan.

b. Suhu Udara

Udara merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Suhu udara ruangan yang yang terlalu panas akan mengganggu aktifitas kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan akan menjadi terganggu. Sebaliknya suhu udara yang sejuk dan segar dapat membantu meningkatkan aktifitas semangat kerja karyawan.

c. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban dalam ruang kerja karyawan juga sangat penting dalam memegang peranan untuk meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Ruangan kerja yang lembab menjadikan suasana jadi tidak menyenangkan sehingga aktifitas karyawan menjadi terganggu dan mengakibatkan lambat dalam melaksanakan pekerjaan pada akhirnya jadi kurang efisien dalam bekerja.

d. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara didalam ruangan kerja yang cukup baik akan meningkatkan kesegegaran karyawan, karena apabila ventilasi udara ruangan cukup baik maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi udara ruangan, konstruksi bangunan gedung dapat berpengaruh juga pada pertukaran udara. Misalnya bangunan gedung ruang yang luas dan plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih banyak dan baik dari pada bangunan gedung yang sempit dan plapon yang rendah.

e. Kebisingan ditempat kerja

Suara dan bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang keras atau bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi terganggu jadi tidak optimal. Karena pekerjaan membutuhkan ketenangan dan konsentrasi, maka suara yang bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan optimal.

1.1.4. Teknologi Informasi

1.1.4.1. Definisi Teknologi Informasi

Pengertian teknologi informasi menurut Menurut Aji (2005) menyatakan teknologi informasi merupakan bagian dari sistem informasi dan teknologi informasi menunjukkan pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan dan mengolah informasi. Sedangkan menurut Suyanto (2005), teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi adalah seperangkat alat elektronik yang bisa membantu menyelesaikan pekerjaan dalam menyampaikan informasi yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

1.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Teknologi Informasi

Menurut model yang dikembangkan Thompson *et al.* (1991) dalam Tjhai (2003), yang mengadopsi sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1980), faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut.

a. Faktor sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat di mana seorang individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi.

b. *Affect* (perasaan individu)

Dapat diartikan bagaimana perasaan individu, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

c. Kesesuaian tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas.

d. Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari *output* yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

e. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi

Menurut Triandis (1980) dalam Tjhai (2003) kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

f. Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan.

1.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

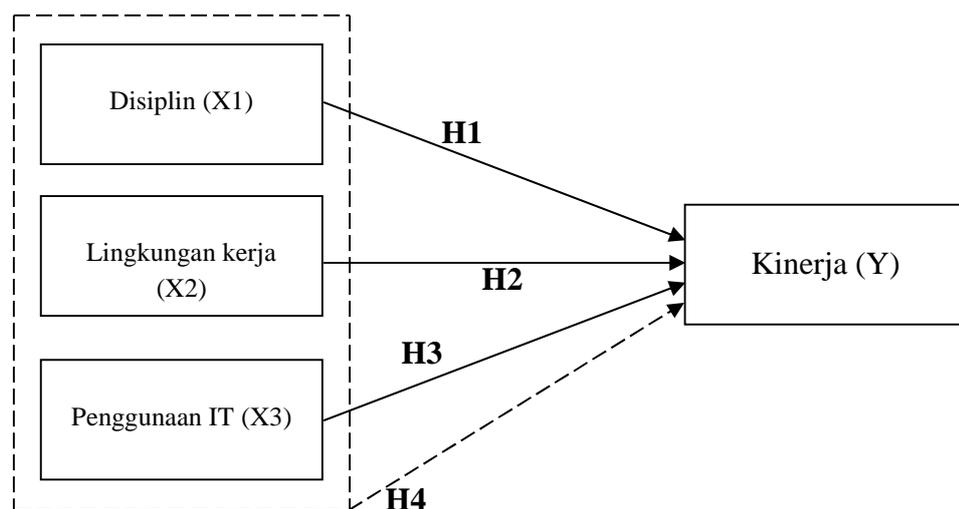
No	Judul (Peneliti)	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa). (Nugroho, 2016)	X1 = Penggunaan teknologi informasi Y = kinerja	Regresi Sederhana	1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. (Sidanti, 2015)	X1 = lingkungan kerja X2 = disiplin kerja X3 = motivasi kerja Y = kinerja	Regresi Berganda	1. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 2. LINGKUNGAN KERJA tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah (Novyanti, 2015)	X1 = motivasi kerja X2 = lingkungan kerja X3 = disiplin kerja Y = kinerja	Regresi Berganda	1. Disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado. (Runtunuwu, 2015)	X1 = disiplin X2 = penempatan X3 = lingkungan kerja Y = kinerja	Regresi Berganda	1. Disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Dwi	X1 = Kedisiplinan X2 = Lingkungan Kerja X3 = Budaya Kerja	Regresi Berganda	1. Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

	Agung Nugroho, 2013)	Y = kinerja		
6	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. (Hidayat dan Taufiq, 2012)	X1 = lingkungan kerja X2 = disiplin kerja X3 = motivasi kerja Y = kinerja	Regresi Berganda	1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Sumber : Konsep dari jurnal penelitian, Hidayat dkk 2012, Dwi Agung Nugroho A. 2013, Sidanti 2015, Novyanti 2015, Runtuuwu 2015, Nugroho 2016.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang mendasari penelitian ini, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



(Sumber: Ariyanto Agung 2013)

Gambar 2. 1
Kerangka Teoritis

2.4. Penyusunan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012), megatakan disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disipin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya, sebaliknya apabila pada diri karyawan kurang disiplin maka kinerjanya akan rendah.

Hasil penelitian menurut Sidanti (2015), Hidayat dan Taufiq (2012), dan Runtunuwu (2015) menjelaskan disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian menurut Ariyanto (2013) menjelaskan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja, sehingga nantinya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemito, 2010).

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan berdampak karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kalau lingkungan kerja nyaman dan aman

tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila ketidaknyamanan dan aman dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan maka akan menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian menurut Sidanti (2015), dan Runtunuwu (2015) menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Sidanti (2015) dan Ariyanto (2013) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3. Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja

Teknologi Informasi menurut Aji (2005) menyatakan teknologi informasi merupakan bagian dari sistem informasi dan teknologi informasi menunjukkan pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan dan mengolah informasi.

Teknologi informasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi lembaga, karena teknologi informasi menghasilkan suatu sistem informasi dan memegang peranan penting dalam pengoperasian. Hal ini berarti apabila karyawan memanfaatkan teknologi informasi secara baik dan tepat dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian menurut Nugroho (2016) menjelaskan penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Diduga penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.4. Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk melihat keberhasilan dalam berorganisasi, baik dan buruknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja atau keberhasilan lembaga.

Disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan kerja yang baik pada diri masing-masing karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya, sebaliknya apabila pada diri karyawan kurang disiplin maka kinerjanya akan rendah. Apabila lingkungan kerja lembaga nyaman dan aman tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan juga. Sebaliknya, apabila ketidaknyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dan apabila karyawan menggunakan teknologi informasi secara efektif dan efisien dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan juga semakin mudah dan cepat. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang ke empat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H4 : Diduga disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.