

PENGARUH KUALITAS SISTEM INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Paiton)

Ika Rosita Ningrum

Heru Susilo

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : ikashieta@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study was to asses and know the condition of quality information system and work environment applied in PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB UP) Paiton. The type of study used is explanative with through quantitative approach. The population in this study were employees of ellipse users of PT PJB UP Paiton with a sample of 62 respondents. The data analysis in this study used multiple linier regression. The testing showed that there was a partial and simultaneous effect which significant of quality information system (X_1), Physical Work Environment (X_2), and Non Physical Work Environment (X_3) toward employee performance (Y).

Keywords : *Quality Information System, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan mengetahui kondisi Kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja yang diterapkan di PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Paiton. Jenis Penelitian yang digunakan adalah eksplanatif dengan melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pengguna *ellipse* PT PJB UP Paiton dengan sampel sebesar 62 responden. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Melalui pengujian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial (terpisah) dan simultan (bersama-sama) yang bersifat positif signifikan dari variabel Kualitas Sistem Informasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Y.

Kata Kunci : **Kualitas Sistem Informasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, suatu perusahaan akan mengadakan perubahan dalam organisasi. Perubahan tersebut dilakukan akibat persaingan semakin ketat yang terjadi antar perusahaan. Suatu perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang ketat, sehingga perusahaan dapat terus berkembang.

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun kinerja yang baik dalam lingkungannya serta kualitas sistem informasi yang digunakan di perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi memegang peranan dalam peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kemajuan teknologi yang berkembang saat ini tidak dapat bermanfaat bila tidak seimbang dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal.

Penelitian DeLone dan McLean (1992) memaparkan Kualitas Sistem Informasi mempengaruhi penggunaan sistem informasi. Selanjutnya hal tersebut dapat mempengaruhi dampak individu baik itu meningkatkan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya akan turut memberikan andil dalam peningkatan kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah pertimbangan karyawan dalam bekerja. Suasana di tempatnya bekerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, atasan maupun bawahan yang baik akan menjadikan karyawan lebih bersemangat saat bekerja. Selain itu faktor fisik seperti peralatan kerja, gedung atau ruang kerja juga berpengaruh bagi karyawan. Mangkunegara (2005:59) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan bekerja secara efisien dan efektif, sehingga memberikan hasil kerja yang maksimal.

PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Paiton merupakan salah satu Unit Pembangkit milik PT PJB. Saat ini PT PJB UP Paiton memiliki kapasitas tenaga listrik 800 MW. Sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin pesat PT PJB UP Paiton terus mengembangkan usahanya. Demi meningkatkan kinerja perusahaan PT PJB UP Paiton terus melakukan inovasi-inovasi di bidangnya. Salah satunya dengan menerapkan sistem informasi di perusahaan. Pengimplementasian sistem informasi

untuk mendukung *core business* PT PJB UP Paiton salah satunya yaitu menggunakan *Ellipse*. *Ellipse* merupakan sistem informasi yang dipakai oleh PT PJB UP Paiton. *Ellipse* digunakan sebagai alat bantu resmi perusahaan dalam mengelola proses bisnis di bidang Keuangan dan Akuntansi, Logistik, Sumber Daya Manusia (SDM), serta Operasi dan Pemeliharaan. Selain itu, PT PJB UP Paiton juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dimana lingkungan kerja tersebut dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja, sehingga para karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu aspek untuk mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Sistem Informasi

Kualitas sistem informasi merupakan kombinasi kualitas dari *hardware* dan *software* di dalam suatu sistem informasi. Fokusnya yaitu performa dari sistem tersebut, seberapa baik kemampuan *hardware*, *software*, kebijakan dan prosedur dari sistem informasi dapat memberikan informasi untuk kebutuhan pengguna (DeLone dan McLean, 1992). Agusnurli dalam Andriawan (2013:34) mengukur kualitas sistem informasi dari sisi aplikasi, meliputi :

- *Relevance*, operasi sistem informasi harus relevan dengan kebutuhan pengguna atau perusahaan dan *output* yang dihasilkan harus relevan.
- *Capacity*, sistem informasi dalam prosesnya harus bekerja sesuai dengan spesifikasi yang diperlukan.
- *Efficiency*, penggunaan sistem informasi hendaknya mampu semakin memperkecil biaya sistem.
- *Timeliness*, dalam pelaporan informasi harus tepat waktunya sesuai dengan permintaan pengguna.
- *Accessibility*, dalam pengoperasian sistem hendaknya dapat diakses sewaktu-waktu dan dapat dihubungkan dengan sistem lain yang masih berkaitan.
- *Flexibility*, sistem informasi harus fleksibel apabila ada penambahan atau pengaturan program.
- *Accuracy*, *output* yang dihasilkan harus lengkap dan tepat waktu.
- *Reliability*, *output* yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat dipercaya

- *Security*, keamanan sistem informasi harus terjamin untuk menghindari kesalahan proses dan gangguan atau penyalahgunaan pemakaian sistem
- *Economy*, dalam menghasilkan informasi, sistem harus dapat mengalokasikan atau mendistribusikan sumber daya yang diperlukan
- *Simplicity*, dalam pengoperasian sistem hendaknya memudahkan pengguna.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok.” Jenis Lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti dalam Analisa (2011:22) “faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi warna, penerangan, udara, suara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.”

2. Lingkungan Kerja Non fisik

Sedarmayanti (2009:31) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara karyawan dengan atasan, dan sesama rekan kerja.”

Kinerja

Simanjuntak (2005:122) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Pengukuran kinerja karyawan bermanfaat bagi perusahaan, dengan adanya pengukuran kinerja dapat diketahui hasil kerja yang telah didapat sesuai dengan target perusahaan atau tidak. Dharma (2003:355) berpendapat bahwa kriteria dalam pengukuran kinerja yaitu :

1. Pengukuran kualitas, perhitungan yang melibatkan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, perhitungan yang melibatkan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan dengan sebesarapa baik penyelesaiannya.
3. Pengukuran ketepatan waktu, ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian penjelasan melalui pendekatan kuantitatif. Penulis memilih lokasi penelitian di PT PJB UP Paiton. PT PJB UP Paiton berlokasi di Jl. Raya Surabaya-

Situbondo KM 142 Paiton, Probolinggo. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pengguna *ellipse* pada PT PJB UP Paiton dengan menggunakan teknik pengambilan sample yaitu *proportional random sampling*. Berikut perhitungan sample dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{161}{1 + 161 (0.1)^2}$$

$$n = 61,6858 \longrightarrow 62 \text{ orang}$$

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui angket yang disebar secara langsung kepada responden. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah PT PJB UP Paiton dan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Analisis regresi linier berganda

Regresi linier berganda menurut Ghazali (2009:110) berguna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan melalui pengujian Uji F (bersama-sama) dan Uji t (terpisah). Uji F merupakan pengujian secara bersama variabel bebas dengan variabel terikat, sedangkan Uji t merupakan pengujian secara terpisah variabel bebas dengan variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien ini menunjukkan besarnya persentase hubungan dan pengaruh variabel bebas yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Deskriptif

Tabel 1. Distrbusi Frekuensi X₁

No	Item Variabel	Rata-rata
1	X _{1.1}	4.3
2	X _{1.2}	4.2
3	X _{1.3}	4.2
4	X _{1.4}	3.8
5	X _{1.5}	4.1
6	X _{1.6}	4.1
7	X _{1.7}	4.1
8	X _{1.8}	4.0
9	X _{1.9}	4.0
10	X _{1.10}	4.1
11	X _{1.11}	4.1
12	X _{1.12}	4.2
13	X _{1.13}	3.8
14	X _{1.14}	4.3
15	X _{1.15}	4.1
16	X _{1.16}	4.1
17	X _{1.17}	4.2
18	X _{1.18}	4.2
19	X _{1.19}	3.9
20	X _{1.20}	3.8
21	X _{1.21}	3.8
22	X _{1.22}	4.1
23	X _{1.23}	4.0
Rata-rata X ₁		4.1

Sumber : Olahan Penulis, 2017

Berdasarkan hasil rata-rata dari item Kualitas Sistem Informasi (X₁) sebesar 4.1, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa PT PJB UP Paiton mempunyai Kualitas Sistem Informasi yang baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi X₂

No	Item Variabel	Rata-rata
1	X _{2.1}	4.3
2	X _{2.2}	4.3
3	X _{2.3}	4.3
4	X _{2.4}	4.3
5	X _{2.5}	4.1
6	X _{2.6}	4.1
7	X _{2.7}	4.3
8	X _{2.8}	4.3
9	X _{2.9}	4.3
10	X _{2.10}	4.1
11	X _{2.11}	4.1
12	X _{2.12}	4.2
13	X _{2.13}	4.3
14	X _{2.14}	4.4
Rata-rata X ₂		4.2

Sumber : Olahan Penulis, 2017

Lingkungan kerja fisik menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4.2 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton memiliki Lingkungan Kerja Fisik yang sangat baik.

Tabel 3. Distrbusi Frekuensi X₃

No	Item Variabel	Rata-rata
1	X _{3.1}	4.3
2	X _{3.2}	4.3
3	X _{3.3}	4.3
4	X _{3.4}	4.3
Rata-rata X ₃		4.3

Sumber : Data Diolah Penulis, 2017

Berdasarkan hasil rata-rata dari item Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) sebesar 4.3, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton memiliki Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik.

Tabel 4. Distrbusi Frekuensi Y

No	Item Variabel	Rata-rata
1	Y ₁	4.2
2	Y ₂	4.2
3	Y ₃	4.2
4	Y ₄	4.2
5	Y ₅	4.2
6	Y ₆	4.2
7	Y ₇	4.2
8	Y ₈	4.2
Rata-rata Y		4.2

Sumber : Olahan Penulis, 2017

Kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4.3, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton memiliki Kinerja Karyawan yang sangat baik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.563	2.868	0.545	0.588
	Kualitas Sistem Informasi	0.125	0.049	2.556	0.013
	Lingkungan Kerja Fisik	0.169	0.078	2.183	0.033
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.604	0.272	2.224	0.030

Sumber : Olahan Penulis, 2017

Berdasarkan pada tabel 4 di atas persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.563 + 0.125 X_1 + 0.169 X_2 + 0.604 X_3$$

- Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.125 satuan pada setiap peningkatan X_1 (Kualitas Sistem Informasi), sehingga apabila variabel Kualitas Sistem Informasi mengalami peningkatan satu satuan maka Kinerja Karyawan PT PJB UP Paiton meningkat sebesar 0.125 satuan dengan variabel lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.169 satuan pada setiap peningkatan satu satuan X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) dengan variabel lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.604 satuan pada setiap peningkatan satu satuan X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik) dengan variabel lainnya dianggap konstan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.829 ^a	0.687	0.671

Sumber : Olahan Penulis, 2017

Tabel 5 menunjukkan nilai R sebesar 0.829^a yang berarti variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel terikat Y. Nilai R square diperoleh sebesar 0.687 atau 68.7% berarti 68.7% variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas dan sisanya 31.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	819.584	3	273.195	42.509	.000 ^a
Residual	372.755	58	6.427		
Total	1192.339	61			

Sumber : Olahan penulis, 2017

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai F_{hitung} sebesar 42.509. Nilai F_{tabel} sebesar 2.78. Berdasarkan hal tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig F < \alpha$ (α) sehingga analisis regresi adalah signifikan, hal ini artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas secara signifikan dan bersifat positif.

Hasil Uji t (terpisah)

- Uji t antara X_1 (Kualitas Sistem Informasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan $t_{hitung} = 2.556$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Nilai signifikansi t sebesar 0.013 lebih kecil dari α (α) 0.05 (5%). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa X_1 terhadap Y berpengaruh signifikan.
- Uji t antara X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan $t_{hitung} = 2.183$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Nilai signifikansi t sebesar 0.033 lebih kecil dari α (α) 0.05 (5%). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa X_2 terhadap Y berpengaruh signifikan.
- Uji t antara X_3 (Lingkungan Kerja Non Fisik) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan $t_{hitung} = 2.224$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2.000. Nilai signifikansi t sebesar 0.030 lebih kecil dari α (α) 0.05 (5%). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa X_3 terhadap Y berpengaruh signifikan.

Pengaruh X_1 (Kualitas Sistem Informasi) terhadap (Y) Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menerangkan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PJB UP Paiton. Tingkat pengaruh mengacu pada hasil Uji t yang menunjukkan $t_{hitung} (2.556) > t_{tabel} (2.000)$ dengan tingkat signifikansi < 0.05 (5%). Hal tersebut berarti Kualitas Sistem Informasi dari indikator *relevance* baik dengan *ellipse* yang sesuai dengan kebutuhan serta *output* yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat memberikan manfaat kepada karyawan, kapasitas dalam melakukan proses bekerja sesuai dengan spesifikasi atau kriteria yang diperlukan, *ellipse* dapat dioperasikan oleh karyawan PT PJB UP Paiton, *ellipse* dalam pelaporan informasi tepat waktu sesuai dengan permintaan karyawan, pengoperasian pada *ellipse* dapat diakses sewaktu-waktu dan dapat dihubungkan dengan sistem lain yang masih berkaitan, *ellipse* fleksibel ketika ada penambahan atau pengaturan program, *ellipse* menghasilkan

output yang lengkap dan tepat waktu ketika dibutuhkan, *ellipse* menghasilkan *output* yang dapat dipercaya, keamanan dari *ellipse* terjamin sehingga tidak terdapat penyalahgunaan pemakaian sistem dan gangguan *virus*, *ellipse* memiliki biaya operasional dan pemeliharaan yang terjangkau, *ellipse* mudah digunakan dan mudah untuk dipelajari karyawan PT PJB UP Paiton.

Pengaruh X₂ (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap (Y) Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menerangkan bahwa variabel X₂ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton. Tingkat pengaruh mengacu pada hasil Uji t yang menunjukkan $t_{hitung} (2.183) > t_{tabel} (2.000)$ dengan tingkat signifikansi < 0.05 (5%). Hal tersebut berarti membuktikan bahwa indikator penerangan baik dengan cahaya lampu yang merata di setiap ruangan dan tidak menyilaukan sehingga dapat memperlancar saat bekerja, sirkulasi udara dalam ruangan yang nyaman untuk karyawan saat bekerja, penggunaan warna di ruang kerja yang sudah sesuai, kebersihan ruangan maupun tempat di area PT PJB UP Paiton yang selalu dijaga dengan baik, jarak antar ruangan cukup efisien, kebisingan suara dari luar ruangan maupun dalam ruangan tidak mengganggu karena terpasangnya peredam suara yang baik, tersedianya petugas keamanan yang memadai dan tersedianya keselamatan bekerja yang dapat membuat karyawan merasa aman saat bekerja.

Pengaruh X₃ (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap (Y) Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menerangkan bahwa variabel X₃ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton. Tingkat pengaruh mengacu pada hasil Uji t yang menunjukkan $t_{hitung} (2.224) > t_{tabel} (2.000)$ dengan tingkat signifikansi < 0.05 (5%). Hal tersebut berarti indikator hubungan antara karyawan dengan atasan memiliki kejelasan tanggung jawab atas tugas yang diberikan sudah baik dan hubungan yang harmonis terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di PT PJB UP Paiton.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linier berganda secara bersama-sama pada variabel bebas menunjukkan variabel Kualitas Sistem

Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton.

2. Kualitas Sistem Informasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton.
3. Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali UP Paiton.

Saran

1. Hasil penelitian didapat bahwa jawaban keseluruhan responden setuju bahwa kualitas *ellipse* sudah baik, tetapi dalam 23 item variabel Kualitas Sistem Informasi ada item yang memiliki nilai rata-rata terendah pada item *ellipse* dapat dioperasikan oleh semua karyawan dan item tidak terdapat kesalahan pada *output* yang dihasilkan *ellipse*. Berdasarkan hal tersebut diharapkan PT PJB UP Paiton agar melakukan pelatihan terhadap karyawan yang merasa kesulitan menggunakan *ellipse* dan melakukan pengembangan sistem tentang aplikasi perbaikan secara otomatis ketika terjadi kesalahan sewaktu penggunaan *ellipse*.
2. Kondisi lingkungan kerja fisik yang diterapkan di PT PJB UP Paiton secara umum sudah sangat baik, namun ada 2 item yang perlu mendapat perbaikan, yaitu item penggunaan warna di ruang kerja sudah baik dan item komposisi penggunaan warna di ruang kerja sudah tepat. Perusahaan dapat memperbaiki tata warna di ruangan kerjanya dengan menambah warna-warna lain yang dapat mempengaruhi perasaan yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu perusahaan dapat menambah tanaman di sekitar ruangan karena tanaman dapat memberikan kesegaran pada karyawan akibat lelah bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang, untuk mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Andriawan, Dodik. 2013. Skripsi : *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan Sumber Daya Manusia*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- DeLone, W.H dan McLean. 1992. E.R Information Systems Success : *The Quest for the Dependent variable, information system research*, (3:1, pp. 60-95).
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Kamif, Muhammad. 2016. Skripsi : *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Lutfianidha, Aldila. 2011. Skripsi : *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Computer Anxiety terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.