

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI (APLIKASI
MANAJEMEN SURAT) DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi S1 manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh

ANNISAK KHAIRIYAH AZHARI

12070123090

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANNISAK KHAIRIYAH AZHARI
NIM : 12070123090
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI (APLIKASI
MANAJEMEN SURAT) DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Annisak Khairiyah Azhari

NIM : 12070123090

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Henni Indrayani, S.E., M.M

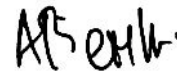
NIP. 19700802 199803 2 003



Sekretaris

Ari Nur Wahidah, S.E., M.M

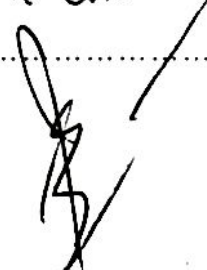
NIP. 19780105 200710 2 002



Penguji 1

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si

NIP. 19751106 200710 2 003



Penguji 2

Sehani, S.E., M.M

NIP. 19741211 200710 2 004



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ANNISAK KHAIRIYAH AZHARI

NIM : 12070123090

Tempat/Tgl. Lahir : SELATPANJANG, 22 AGUSTUS 2002

Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Prodi : SI MANAJEMEN

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~:

PENYARUH TEKNOLOGI INFORMASI (APLIKASI MANAJEMEN SURAT)
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENSI PADA PT-PLN
(PERFERO) UPB TANJUNGPINANG

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 27 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



NIM : 12070123090

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI (APLIKASI MANAJEMEN SURAT) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

OLEH

ANNISAK KHAIRIYAH AZHARI

12070123090

PT.PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan pasokan Listrik khusus daerah Provinsi Kepulauan Riau, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yang berjumlah 62 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis PLS yang diolah menggunakan SMARTPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang variabel Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi. Dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, dan Motivasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY (MAIL MANAGEMENT APPLICATIONS) AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT.PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG

BY

ANNISAK KHAIRIYAH AZHARI

12070123090

PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang is one of the companies that provides electricity supplies specifically for the Riau Islands Province. The aim of this research is to determine the influence of Information Technology (Mail Management Applications) and the Work Environment on Performance Through Motivation as an Intervening Variable at PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang. The population and sample in this study were 62 permanent employees of PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. The data analysis used is PLS analysis which is processed using SMARTPLS 3. The results of the research show that the Information Technology variable (Mail Management Application) has a significant effect on performance. And information technology has a significant effect on employee motivation. The work environment has a significant effect on performance. And the work environment has a significant effect on employee motivation. Meanwhile, motivation has no significant effect on performance. Information Technology does not have a significant effect on Performance through Motivation. And the work environment does not significantly influence performance through motivation.

Keywords: Information Technology, Work Environment, Performance, and Motivation


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalammu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin dengan mengucap segala puji dan syukur kehadirat Allah subhanallahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salah tidak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wassallam yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat muslim di muka bumi ini.

Skripsi dengan judul "TEKNOLOGI INFORMASI (APLIKASI MANAJEMEN SURAT) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG" ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua Ayah dan Ibu Tersayang, Azhari Nur dan Agustina dua orang yang berjasa dalam hidup penulis
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta stafnya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membantu, mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Muklis, SE, MM, selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu , tenaga untuk memberikan arahan dan nasihat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
9. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Pihak PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, penulis berterimakasih atas kemudahan segala urusan dengan pemberian izin penelitian dan proses penelitian hingga surat menyurat.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi skripsi. Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbalalamin.

Pekanbaru,

ANNISAK KHAIRIYAH AZHARI

12070123090

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Kinerja.....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2.3 Indikator kinerja	21
2.3 Motivasi kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Motivasi kerja.....	21
2.3.2 Teori Motivasi	23
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja.....	24
2.3.4 Indikator motivasi kerja.....	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Lingkungan kerja.....	29
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	30
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.5 Teknologi dan Informasi	33
2.5.1 Pengertian Teknologi Informasi.....	33
2.5.2 Pengertian Aplikasi Manajemen Surat.....	35
2.5.2 Pengelolaan surat keluar dan surat masuk.....	36
2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Aplikasi TI	38
2.5.4 Indikator Aplikasi Teknologi Informasi.....	38
2.6 Pandangan Islam	39
2.7 Penelitian Terdahulu	41
2.8 Kerangka Pemikiran.....	44
2.9 Konsep operasional variabel penelitian.....	46
2.10 Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
3.2 Jenis dan sumber data penelitian	53
3.3 Populasi dan sampel	54
3.4 Metode pengumpulan data	55
3.5 Metode analisis data	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	61
4.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.....	61
4.2 Visi, Misi Perusahaan.....	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Logo atau Lambang PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang	64
4.4 Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang	66
4.5 Uraian Tugas PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang	67
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
5.1 Gambaran Penelitian	73
5.2 Karakteristik Penelitian	73
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
5.4 Hasil Analisis Data.....	81
5.5 Pembahasan.....	95
BAB VI PENUTUP	104
6.1 Kesimpulan.....	104
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	113



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Indeks Pembangunan TIK di Indonesia	2
Tabel 1.2 Pengelolaan surat keluar	4
Tabel 1.3 Jumlah Printer dan Scanner	7
Table 1.4 Indikator kinerja pegawai.....	8
Tabel 1.5 Kinerja PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.....	9
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	41
Tabel 2.2 Konsep operasional Variabel Penelitian	46
Tabel 5.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	73
Tabel 5.2 Responden berdasarkan umur	74
Tabel 5.3 Responden berdasarkan pendidikan.....	74
Tabel 5.4 Responden berdasarkan lama bekerja	74
Tabel 5.5 Rekapitulasi tanggapan variabel motivasi.....	75
Tabel 5.6 Rekapitulasi tanggapan variabel kinerja	77
Tabel 5.7 Rekapitulasi tanggapan variabel teknologi informasi	78
Tabel 5.8 Rekapitulasi tanggapan variabel lingkungan kerja	79
Tabel 5.9 Outer loadings	85
Tabel 5.10 Convergent validity setelah represifikasi.....	87
Tabel 5.11 Cross loading.....	88
Tabel 5.12 AVE	89
Tabel 5.13 Composite reliability dan cronbach alpha.....	90
Tabel 5.14 Koefisien determinasi	92
Tabel 5.15 Hasil pengujian secara langsung	94
Tabel 5.16 Hasil pengujian pengaruh tidak langsung	95

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo PT PLN	64
Gambar 4.2 Struktur organisasi.....	66
Gambar 5.1 Skema model SEM PLS.....	82
Gambar 5.2 Outer model.....	83
Gambar 5.3 Diagram jalur telah direpresifikasikan	86
Gambar 5.4 Diagram perhitungan ulang diagram represifikasi	87
Gambar 5.5 Evaluasi inner model.....	91

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era berkembangnya dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan di Indonesia juga semakin banyak melakukan upaya pengembangan teknologi dengan cara menciptakan aplikasi yang mempunyai tujuan membantu dan mempermudah karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Salah satunya Perusahaan ternama yang bergerak dibidang Ketenagalistrikan yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN sebagai Perusahaan Listrik Negara diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem listrik serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang sudah ditetapkan. PLN bertanggung jawab pada operasional sehari-hari, perencanaan aktivitas, persiapan dan implementasi proyek tentang ketenagalistrikan. Hal ini selaras dengan misi yang diemban oleh PLN yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perubahan lingkungan eksternal yang begitu cepat dengan adanya pengaruh inovasi teknologi informasi, telah memberikan perubahan yang kuat bagi seluruh institusi bisnis, mencakup instansi pemerintahan, hingga organisasi masyarakat sipil di Indonesia. Peran teknologi informasi (IT) mencakup berbagai aspek kegiatan sosial, bisnis, dan pemerintahan dapat dipahami karena teknologi informasi ialah system yang dapat memenuhi kebutuhan informasi yang sudah ada di dunia bisnis dengan cepat, tepat relevan dan akurat.

Dunia bisnis di Indonesia dalam membangun kembali kegiatan yang telah terhambat oleh pandemi mengembangkan proses bisnis dengan memanfaatkan teknologi. Teknologi tersebut diimplementasikan dalam segala kegiatan bisnis. Perusahaan juga berupaya meningkatkan sumber daya manusianya menjadi lebih professional sehingga dapat menggunakan segala teknologi berupa aplikasi berbasis digital yang disediakan perusahaan untuk menunjang kegiatan bisnis praktis, lebih cepat dan tepat. Teknologi yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dan kembali membangun produktivitas pegawai yang telah menurun akibat pandemi di berbagai bidang.

Tabel 1.1 : Perkembangan Indeks Pembangunan TIK Indonesia

Tahun	IP-TIKS/ Indeks (%)	Perubahan (%)
2018	5,07	
2019	5,32	+ 0,25
2020	5,59	+ 0,27
2021	5,76	+ 0,17
2022	5,85	+ 0,09

Sumber: (Badan Pusat Statistik dan Kementrian Komunikasi dan Informatika, 2022)

Pada data tersebut Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK) Indonesia tercatat meningkat pada 2018. Nilainya naik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

sekitar 5,07 dan terus meningkat hingga tahun 2022. Peningkatan teknologi ini secara tidak langsung membuktikan bahwa dunia bisnis berbasis digital berhasil bertahan, berkembang dan memperbesar cangkupannya menjadi lebih luas dalam bidang teknologi di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi dan komunikasi sangat penting dalam membantu menjaga kelangsungan dunia usaha, pekerjaan, pendidikan, pelayanan, hiburan, dan sosialisasi. Kemajuan dalam teknologi digital juga memungkinkan banyak pekerja untuk bekerja dari jarak jauh yang sangat sesuai pada era pandemi. Dalam era peningkatan teknologi, dibutuhkan suatu sistem sebagai alat untuk mempercepat arus informasi, alat komunikasi resmi yang biasa digunakan perusahaan sebagai komunikasi. Yaitu Aplikasi Manajemen Surat (AMS Corporat).

Aplikasi manajemen surat menyediakan platform terpusat untuk surat, sehingga memudahkan bisnis untuk mengelola komunikasi surat mereka tanpa harus beralih di antara beberapa aplikasi, pegawai dapat mengakses semua surat mereka di satu aplikasi. Ini tidak hanya menghemat waktu tetapi juga memastikan tidak ada surat penting yang terlewatkan. Selain itu, aplikasi manajemen surat memiliki berbagai fitur manajemen surat. Alat pencarian canggih yang memungkinkan pegawai menemukan surat dengan cepat. Semua fitur ini memudahkan pegawai untuk mengelola komunikasi surat mereka, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas kinerja. Produktivitas kinerja perusahaan dapat ditingkatkan menggunakan aplikasi manajemen surat. Dengan komunikasi yang semakin cepat, mudah dan efisien akan memberikan kemudahan layanan untuk memenuhi kepuasan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

administrasi setiap hari, suatu instansi atau lembaga pasti akan menciptakan dan/atau memerlukan banyak data yang salah satunya berasal dari arsip. Dikarenakan arsip akan menjadi track record atau bukti jejak kegiatan yang dilakukan oleh instansi atau lembaga, baik negeri maupun swasta. Sebagai rekaman kegiatan dari instansi atau lembaga, salah satu peranan penting arsip, yaitu dapat dijadikan sebagai sarana dalam mengambil keputusan oleh pimpinan. Arsip akan digunakan sebagai referensi atau bahan acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Seiring berjalannya waktu, berkas-berkas arsip pasti akan semakin banyak dan menumpuk. Kondisi tersebut akan menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terkait pengelolaan arsip. Sejalan dengan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi pengelolaan arsip dapat dilakukan menggunakan bantuan software untuk mempermudah pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, banyak perusahaan dan instansi pemerintah kini beralih ke system manajemen surat digital.

Selain perusahaan menciptakan Aplikasi AMS sebagai bentuk upaya memudahkan karyawan dalam bekerja, perusahaan juga perlu menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan mengusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif agar karyawan menjadi betah berada di ruangan dan merasa senang serta termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya waktu kerja yang efisien. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Dari aktifitas yang dilakukan selama kerja praktik di PT PLN UP3 Tanjungpinang, terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan Aplikasi Manajemen Surat seperti server yang digunakan hanya satu untuk semua cabang perusahaan, dan fitur aplikasi yang kurang beragam yang mana hal tersebut mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di perusahaan. Namun setelah dilakukan penelitian peneliti menemukan fakta bahwasanya perusahaan mengembangkan teknologi yang ada menjadi lebih baik dengan menambah fitur di halaman yaitu dapat men zoom file dan dapat membuka file dari pengirim sebelum mendownloadnya terlebih dahulu. Selain itu, fenomena yang terjadi di lingkungan kerja saat ini adalah masih kurangnya perlengkapan pendukung kerja, seperti jumlah alat kerja yang tidak seimbang dengan jumlah pegawai dikantor misalnya penyediaan printer dan scanner yang terbatas sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai terkadang harus bergantian menunggu pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugasnya. Jumlah printer dan scanner dapat dilihat table 1.3.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Begitu pula dengan faktor lingkungan dapat mempengaruhi motivasi kerja, karena lingkungan yang tidak baik akan mempengaruhi konsentrasi kerja dan mengakibatkan juga kepada target kinerja. Untuk dapat menguji sejauh mana pengaruh dari Penggunaan Aplikasi Manajemen Surat dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi (intervening) dalam penulisan proposal ini.

Tabel 1.4 : Indikator kinerja pegawai

No	Key Performance Indicator	Capaian Realisasi /
1	Laporan pendukung pencapaian lagging HCR (Persen)	
	Satuan kuantitas	Persentase
	Satuan kualitas	Persentase
	Satuan waktu	Persentase
2	Laporan pendukung pencapaian lagging OCR (Persen)	
	Satuan kuantitas	Persentase
	Satuan kualitas	Persentase
	Satuan waktu	Persentase
3	Monitoring dan evaluasi penyelesaian sertifikasi	
	Satuan kuantitas	Persentase
	Satuan kualitas	Persentase
	Satuan waktu	Persentase
4	Verifikasi Dokumen Kesehatan Pegawai dan Keluarga	
	Satuan kuantitas	Persentase
	Satuan kualitas	Persentase
	Satuan waktu	Persentase

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Dapat dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwasanya indikator sasaran kinerja pegawai umumnya merupakan laporan-laporan yang wajib dilaporkan ke perusahaan dan kualitas, kuantitas serta waktu nya merupakan acuan penilaian dari kinerja pegawai tersebut. Semua laporan tersebut biasanya dibuat menggunakan Aplikasi Manajemen Surat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan Aplikasi Manajemen Surat (AMS) sangat berpengaruh untuk menunjang kinerja pegawai itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.5 : Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Tahun	Rata-rata Kinerja (%)	Perubahan (%)
2019	88,36	
2020	82,03	- 6,33
2021	97,41	+ 15,38
2022	92,5	- 4,91
2023	96,89	+ 4,39

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Dari table diatas menunjukkan adanya indikasi peningkatan kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, diketahui dari observasi selama kerja praktik bahwasanya PT, PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang mulai mengenalkan Aplikasi Manajemen Surat (AMS) ketika akhir tahun 2020 dan berhasil diterapkan secara keseluruhan pada tahun 2021. Hal ini menyebabkan peningkatan kinerja karyawan dikarenakan semua serba digital dan komunikasi lebih efektif dan efisien sehingga mempercepat proses penindakan dan pengambilan keputusan oleh pemimpin yang mempengaruhi kinerja dan pengembangan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terindikasi adanya research gap dari dua variabel independent Aplikasi Manajemen Surat dan lingkungan kerja yang mempengaruhi variabel bebas kinerja pegawai dan variabel intervening motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Freny et al., 2022) yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Wahyudi et al., 2021) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, dan Teknologi Infromasi terhadap Kinerja Tenaga Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel intervening”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja yang diteliti oleh (Sudarmanto et al., 2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi. Hal ini bertentangan dengan penelitian Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi menurut penelitian (Lianasari & Ahmadi, 2022) berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja”, didapatkan kesimpulan penelitian Lingkungan kerja tidak signifikan yang berarti motivasi kerja tidak dapat menjadi mediator dalam lingkungan kerja terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena dan research gap diatas penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam terkait pengaruh Aplikasi Manajemen Surat (AMS Korporat) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi. Untuk itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul :

“PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI (APLIKASI MANAJEMEN SURAT) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 TANJUNGPINANG ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Apakah teknologi informasi (Aplikasi Manajemen Surat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang?
 2. Apakah teknologi informasi (Aplikasi Manajemen Surat) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang ?
 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang ?
 4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang ?
 5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang?
 6. Apakah teknologi informasi (Aplikasi Manajemen Surat), berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang ?
 7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi (Aplikasi Manajemen Surat) terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi (Aplikasi Manajemen Surat) terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.
6. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi (Aplikasi Manajemen Surat) dan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) dan Lingkungan Kerja yg nyaman sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri atas lima bab. Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengemukakan teori yang melandasi pembahasan yang berhubungan dengan judul penelitian, yang terdiri dari: landasan teori, konsep operasional dan kerangka pemikiran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam BAB III ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi (Wilson, 2014: 6). Sama halnya dikemukakan Edy Sutrisno MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2023: 6). Adapun (Mangkunegara, 2016: 2) mendefinisikan msdm sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada setiap individu untuk dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk tercapainya tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Diperjelas oleh (Hasibuan, 2021: 10) menyatakan msdm ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut A.F. Stoner dalam (Poltak, 2019: 8) MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah elemen yang sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana utama fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian segala aktivitas di perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Wilson, 2014: 7) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. Pengadaan sumber daya manusia, fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengembangan sumber daya manusia, ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan laina. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara dan praktek ke pekerjaan mereka. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama.
3. Pemberian kompensasi, kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Buku ini membahas tentang seluruh bentuk dan jenis kompensasi yang biasa dikenal dalam organisasi. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.
4. Pengintegrasian, Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian.

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Motivasi Kerja, motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting di sini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Pemeliharaan sumber daya manusia, setelah melakukan fungsi-fungsi di atas maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik. Manajer yang berhasil selalu memerhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawannya dan melindungi mereka dari kecelakaan-kecelakaan kerja. Mereka menyadari bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan para anggotanya, oleh karena itu sangatlah perlu diperhatikan keamanan dan kenyamanan kerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016 : 67) Mangkunegara dalam kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Poltak, 2019: 480) mengemukakan kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan (ability) pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Sedangkan (Afandi, 2018: 84) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam menjalankan strategi organisasi, dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran individu atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan keterkaitan dengan organisasi. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang begitu penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik mempunyai arti peningkatan efisien, efektivitas, atau kualitas yang sangat baik dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberikan perhatian yang intens terhadap pegawai dan berbagai macam kebutuhannya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai sesuai dengan tugas- tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018: 86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran, seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Bakhriansyah et al., 2024: 25) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan oleh pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya
4. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, bahan baku, tenaga, teknologi secara optimal
5. Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya semua orang dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di kehidupannya membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan salah satu subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

orang lain. Menurut (Sutrisno, 2023: 110) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Selain itu, menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2023: 110) mengemukakan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adapun (Wilson, 2014: 313) mengungkapkan motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Robbins dalam (Wibowo, 2017: 322) mengatakan bahwa motivasi ialah proses yang menyebabkan intensitas, arah, serta usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Tak lebihnya di dalam dunia kerja, pada suatu perusahaan pasti ada waktu dimana setiap anggota kerja (karyawan) membutuhkan sebuah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi cerminan bagaimana karyawan mampu bekerja secara maksimal untuk perusahaannya demi mencapai visi, misi, dan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan yang tidak memiliki atau memiliki motivasi kerja yang rendah tidak dapat menjadi sosok yang ideal bagi organisasinya dan hal ini tentunya memerlukan pemecahan masalah mulai dari satu karyawan hingga karyawan lainnya. Adapun kurangnya motivasi kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hamalik dalam (Sutrisno, 2023: 111) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu :

1. motivasi dipandang sebagai suatu proses
2. menentukan karakter dari proses ini

Motivasi untuk bekerja sangat penting terhadap tinggi rendahnya kelancaran dan produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama mewujudkan kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer harus selalu bisa membangkitkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya agar maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.3.2 Teori motivasi

Teori motivasi dapat dikelompokkan dalam beberapa garis besar, yaitu sebagai berikut :

1. Teori Isi, menekankan pada pengetahuan terhadap faktor-faktor dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka berperilaku. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang diperlukan oleh karyawan, dan dorongan apa saja yang menyebabkan karyawan berperilaku. Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Perusahaan yang memandang karyawan sebagai asset dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

memperhatikan fasilitas dan teknologi serta dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik maka dapat memenuhi sasaran jangka panjang perusahaannya (Darsana et al., 2023: 190).

2. Teori Proses, menurut Hasibuan dalam (Darsana et al., 2023: 193) teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu” agar setiap individu bekerja lebih giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Teori ini didukung oleh Maslow bahwa motivasi karyawan tidak terlepas dari pemenuhan kebutuhan mulai dari tingkat kebutuhan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Disamping itu, memperhatikan pekerjaan penetapan kerja individu dan kelompok secara tepat, dapat berdampak pada perusahaan agar memenuhi kebutuhan organisasi, dan teknologi yang tepat (Darsana et al., 2023: 193).

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2023: 116) Faktor-faktor dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

- a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, meliputi : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki, seperti ingin memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, uang didapat dengan bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi hal-hal sebagai berikut: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun terkadang keinginan ini dipenuhi dengan cara – cara tidak terpuji, namun cara-cara tersebut masih dikategorikan bekerja. Contohnya seseorang bekerja keras demi menjadi ketua atau kepala agar orang melihatnya dan menganggap ia pantas dijadikan penguasa dalam unit kerja/organisasi.

2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

- b. Kompensasi yang memadai, merupakan alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Apabila kompensasi kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.
- c. Supervise yang baik, sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Karena pekerjaan posisi supervisi selalu berhadapan dengan karyawan dalam pekerjaan sehari-hari untuk mengarahkan dan membimbing kerja para karyawan. Oleh karena itu, supervisi yang menguasai lika liku pekerjaan dan penuh dengan sifat sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Namun jika sebaliknya, maka dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, perusahaan harus dapat memberikan jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun kesehatan yang jelas. Agar karyawan tetap loyal kepada perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Status dan tanggung jawab, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu hal ini dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Menurut (Sunatar, 2023: 29), seorang pemimpin yang baik harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia tercapai. Menurut mangkunegara bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu :

- a. Motivasi intrinsik, dibangkitkan dari dalam berupa sasaran yang ingin dicapai yang berada dalam individu itu sendiri. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna dan kebahagiaan pada dirinya, adapun faktor intrinsik yang dimaksud terdiri dari upah, keamanan kerja, lingkungan kerja, dan status prosedur perusahaan.
- b. Motivasi ekstrinsik, dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar yang mendorong individu itu sendiri. Adapun faktor ekstrinsik itu



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sendiri ialah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan dan kebijakan perusahaan yang menyangkut sumber daya dalam perusahaan dan teknologi yang digunakan, serta interaksi antar karyawan.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri, teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Jika kebutuhan dan kepuasan terpenuhi semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Oleh karena itu, berpijak pada pemaparan diatas indicator teori motivasi kerja menurut dari teori Maslow, dalam (Sutrisno, 2023 : 122) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis,

Berdasarkan hierarki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling mendasar yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.

2. Kebutuhan keamanan, kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, gangguan, bahaya, dan keberlangsungan kerja/karrier.

3. Kebutuhan social, kebutuhan manusia untuk memiliki teman dan diterima dalam kelompok serta afiliasi untuk dicintai dan mencintai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kebutuhan akan harga diri (esteem), kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memperlihatkan kemampuan, skill, dan potensi dalam dirinya serta kebutuhan untuk mengemukakan ide-ide terhadap sesuatu.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sudut pandang penting yang dapat dijadikan tolak ukur apakah aktivitas kerja cocok dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja menjadi pusat aktivitas dan berbagai macam kegiatan sehari-hari bagi para pelaku kerja (karyawan/pegawai). Tingkat optimalisasi aktivitas dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan agar aktivitas tersebut dapat berjalan dengan baik serta memberikan hasil yang positif tentunya harus didukung oleh suatu lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Agar para karyawan dapat bekerja dengan perasaan tenang, puas dan maksimal dalam menjalankan seluruh aktivitas kerjanya demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam (Surajiyo et al., 2020: 51), menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sama halnya Mardiana dalam (Sudaryo et al., 2018: 47), mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya

sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis serta prestasi kerja pegawai juga meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Demikian juga (Afandi, 2018: 66), menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaanya.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Rusdiana & Zaqiah, 2020: 104) , secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (contoh: pusat kerja,kursi,meja,dan sebagainya). Pada penelitian ini tempat kantor

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang memiliki tata letak meja yang kurang rapi dan dapat diatasi dengan memprioritaskan penempatan berkas dengan meja secara terpisah.

- b. lingkungan kerja perantara atau umum, yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, bau, getaran mekanis, warna dan lain-lain

2. Lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan dimana yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik

Menurut Robbins dalam (Sudaryo et al., 2018: 48) lingkungan kerja fisik juga merupakan factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu, suatu variabel yang terdapat perbedaan individual yang besar. Sehingga, untuk memaksimalkan produktivitas pentingnya pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa agar dapat diterima setiap individu.
2. Kebisingan, efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memeberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penerangan, intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
4. Mutu udara, udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan kepada kesehatan pribadi pegawai dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya untuk perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.4.4 Indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017: 46) ukuran indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan, ialah intensitas sinar yang masuk ke dalam ruangan masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja nyaman dan menyenangkan.
2. Suhu udara, ialah seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi akan memengaruhi tingkat kepekaan pegawai terhadap aktivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Suara bising, tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerjaannya
4. Penggunaan warna, adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai dan dapat memengaruhi suasana bekerja
5. Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak kerja seperti : meja, kursi, lemari dan sebagainya
6. Kemampuan bekerja, ialah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan
7. Hubungan antar pegawai, hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus rukun dan harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan dipelrukanya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang diembankan.

2.5 Teknologi Informasi

Menurut Haag dan Keen dalam (Kadir & Triwahyuni, 2013: 2), teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu manusia bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Williams dan Sawyer dalam (Kadir & Triwahyuni, 2013: 2) berpendapat teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan computer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video.

Selain itu, Martin dalam (Wartana & Ardita, 2017: 6) mengemukakan teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi computer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi. Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi merupakan sebuah gabungan perangkat keras dan lunak komputer yang digunakan untuk memproses, menyimpan informasi dan diolah menggunakan sebagai data elektronik agar dapat dilihat dan dipergunakan kembali jika dibutuhkan. Dewasa ini, teknologi memainkan peranan yang penting dalam menyampaikan informasi dari dalam organisasi ke luar organisasi maupun dari luar organisasi ke dalam organisasi dan dari dalam organisasi ke dalam organisasi. Dapat dikatakan teknologi, khususnya teknologi informasi adalah segala cara atau alat yang terintergrasi yang digunakan untuk menyaring data, mengirimkan, mengolah dan menyajikan secara elektronik dalam bermacam format yang dapat digunakan pemakainya. Sama halnya dengan yang terjadi di Perusahaan-perusahaan di era sekarang yang mulai mengembangkan teknologi informasi khusus perusahaan yang dapat membantu proses bisnis kedepannya. Berdasarkan perkembangan saat ini dimana tingkat pemanfaatan atau penggunaan informasi teknologi di perusahaan cenderung tinggi dan merupakan kebutuhan yang penting dalam mengelola aktivitas-aktivitas bisnis perusahaan. Keen dalam (Tjakrawala, 2011) menyatakan bahwa teknologi informasi dapat dipandang sebagai elemen utama untuk mengelola dan menciptakan perubahan dalam proses bisnis untuk mengubah keseluruhan aspek interaksi organisasi terutama lingkungan. Lee dan Grover dalam (Agustika et al., 2023) juga menegaskan bahwa bilamana teknologi informasi tidak ada maka akan amat sulit untuk menciptakan respon structural yang dikehendaki terhadap lingkungan. (Terry, 2019: 27) mengungkapkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perkembangan manajemen terjadi karena meningkatnya pengetahuan dan pengalaman perkembangan social dan dinamika teknologi dan lingkungan, teknologi menciptakan kondisi lingkungan dimana para manajer dan pekerja menjalankan kegiatannya. Dari pemaparan diatas memberikan gambaran bahwa teknologi informasi dan lingkungan merupakan faktor yang penting yang saling berdampingan dalam peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi.

2.5.1 Pengertian Aplikasi Manajemen Surat

Aplikasi Manajemen Surat (AMS) merupakan aplikasi komputer yang berfungsi sebagai sarana untuk pengelolaan administrasi kesekretariatan yang BUKAN BERSIFAT RAHASIA, guna menjamin kelancaran penerimaan surat, pendistribusian surat, pengeluaran surat, pencarian surat, baik surat masuk, surat keluar, produk hukum, surat bentuk khusus maupun nota dinas, yang lebih terukur (Amalinda N, 2022). Aplikasi Manajemen Surat Korporat atau sering disingkat AMS Korporat merupakan aplikasi berbasis website, sehingga agar dapat mengakses aplikasi tersebut maka perangkat keras (hardware) harus tersambung pada internet. Penggunaannya dapat diakses menggunakan browser umum seperti Google Chrome, Mozila Firefox atau Opera 12.

AMS Korporat memberikan kemudahan-kemudahan dalam pengelolaan surat menyurat, karena dapat mereduksi biaya penggunaan kertas menjadi paperless dan dari segi waktu karena memanfaatkan internet, jadi dapat mengirimkan surat secara cepat dan tepat, tanpa harus berlama lama mengirim surat lewat kantor pos atau ekspedisi lain. Dari segi keamanan pun sudah cukup baik, karena untuk tidak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

semua orang bisa masuk ke AMS karena dibutuhkan username dan password yang sudah terdaftar sebelumnya.” AMS Korporat digunakan untuk penyimpanan data surat menyurat dalam bentuk soft copy dan memudahkan bagi pengguna dalam melakukan pengarsipan dan pencarian data. AMS Korporat juga memiliki keunggulan dari segi penggunaannya yaitu mempermudah dan mempercepat pendistribusian surat, penelusuran dan pemantauan surat menyurat yang telah di disposisikan.

2.5.2 Pengelolaan Surat Masuk dan Surat Keluar Secara Elektronik

1. Pengelolaan Surat Masuk Elektronik

Surat merupakan dokumen penting perusahaan yang penanganannya harus segera ditindaklanjuti dan diberi perhatian khusus, pengelolaan surat menyurat sangat diperlukan untuk penanganan surat masuk dan surat keluar. Surat masuk yaitu surat yang diterima dari luar PT PLN (Persero) atau vendor. Prosedur pengelolaan surat masuk secara elektronik menurut Nursholeh dalam (Amalinda N, 2022) adalah sebagai berikut :

- a. Penerimaan surat yang diterima melalui email
- b. Melakukan penyortiran e-surat yang masuk ke email dilakukan untuk menentukan jenis surat dan bidang/subbidang yang akan menindaklanjuti surat tersebut.
- c. E-surat masuk yang telah disortir kemudian didistribusikan kepada bidang yang dituju agar memperoleh tindak lanjut dan memperoleh jawaban.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Tindak lanjut dari e-surat masuk dapat langsung dikirim ke bidang atau subbidang yang bersangkutan. Tindak lanjut dapat langsung dibalas oleh induk persuratan apabila berupa pertanyaan dari masyarakat umum.
- e. Surat masuk elektronik di simpan ke dalam folder-folder computer sesuai jenisnya supaya memudahkan dalam proses pencarian kembali.

2. Pengelolaan surat keluar elektronik

Prosedur pengelolaan surat sangat penting perannya bagi suatu kantor atau organisasi, sehingga dalam pembuatan konsep surat harus cermat agar menghasilkan surat yang terbaik dan dapat dipahami dengan baik oleh penerima. Surat keluar adalah balasan-balasan surat masuk yang diterima oleh perusahaan dan dan ditujukan kepada sesame PT PLN (Persero) maupun vendor. Menurut Nursholeh dalam (Amalinda N, 2022) pengelolaan surat keluar secara elektronik adalah sebagai berikut :

- a. Pembuatan konsep e-surat mulai dari meminta persetujuan kepada pimpinan atau yang berwenang.
- b. Persetujuan pimpinan terhadap konsep surat yang sudah dibuat, apabila pimpinan memberikan koreksi maka surat diperbaiki sebelum dikirim.
- c. Pengetikkan surat yang sudah memperoleh persetujuan dari pimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Surat yang telah selesai diketik lalu dikirimkan melalui email
- e. Penyimpanan surat keluar secara elektronik yaitu disimpan ke dalam folder dalam computer karena setiap jenis surat memiliki folder tersendiri yang bertujuan agar mempermudah dalam penemuan kembali surat apabila diperlukan kembali.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Aplikasi Teknologi Informasi

Kirby dan Turner dalam (Mariskha, 2018) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi aplikasi TI adalah sebagai berikut :

1. Ketiadaan pengetahuan tentang computer dan,
2. Pengetahuan untuk mengambil manfaat TI

2.5.4 Indikator Aplikasi Teknologi Informasi

Menurut (Tandon et al., 2017: 287) fungsi aplikasi terdiri dari 3 indikator, yaitu :

1. Desain aplikasi, mengacu pada tampilan yang menarik dan informatif untuk memfasilitasi kebutuhan pemakai.
2. Navigasi, merupakan sebuah fasilitas untuk memudahkan pemakai dalam pencarian. Navigasi berfungsi untuk berpindah dari satu halaman ke halaman lain di dalam suatu aplikasi.
3. Keamanan dan privasi, keamanan ialah faktor utama yang diperlukan dalam membangun suatu sistem dan pengoperasian sistem informasi. Dengan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adanya keamanan dapat mencegah ancaman terhadap sistem informasi sehingga memberikan kenyamanan khususnya bagi para user atau pemakai. Secara umum privasi mengacu pada perlindungan terkait informasi pribadi, informasi privasi ialah hak setiap individu untuk menentukan apa, kapan, bagaimana informasi pribadi yang ingin dikomunikasikan dengan pihak lain.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam islam adalah pencapaian yang diperoleh oleh individu atau asosiasi dalam pekerjaan atau bisnis yang mematuhi pedoman ketat atau standar Ekonomi Islam. Kinerja dari setiap kegiatan tidak hanya didasarkan pada 39ndicato tapi lebih penting adalah cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang Khalik. Kinerja yang menghasilkan material hanya untuk memenuhi kebutuhan tubuh yang memfasilitasi ibadah kepada Allah sebagai mana firman Allah SWT dalam QS At-Taubah,(9 : 105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksud dari ayat diatas adalah manusia diwajibkan berikhtiar dengan bekerja keras agar dapat mengubah nasibnya menjadi lebih baik. Dan bahwasannya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaanya.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi memainkan peran penting dalam diri manusia, karena tidak ada seorang pun yang dapat memenuhi semua kebutuhan kita, dan kita tidak akan mendapatkan apa yang kita inginkan kecuali kita berusaha mencapainya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras. Motivasi dalam Islam dijelaskan dalam QS Al-Jumu'ah (62 : 10)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia di muka bumi ini harus mempunyai semangat untuk menjadi lebih baik dalam dirinya, hal ini karena Allah SWT hanya memberikan anugerah, dan rezeki kepada manusia yang mempunyai semangat dan inspirasi yang kuat.

2.6.3 Pandangan Islam terhadap Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengertian kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita. Allah SWT berfirman dalam QS Al-Hujurat (49: 10)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : “ sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat”.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung akan menyebabkan penurunan performa kinerja dikarenakan pegawai banyak mengalami kesalahan dalam bekerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Eka Putri Primawanti, Hapzi Al (2021)	Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Teknologi Informasi, X2: Sistem Informasi Berbasis Web, X3: Knowledge Management, Y1: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besar peran teknologi informasi terhadap peningkatan kinerja karyawan dibarengi dengan knowledge management yang mumpuni untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi.
	Jodi Frency, Widarto Rachbini, Fahrudin Salim (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai	X1: gaya kepemimpinan, X2 : teknologi informasi, Y1 : Motivasi, Y2 : Kinerja	Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Teknologi Informasi baik dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunai (Bpnt)		aspek kemudahan penggunaan maupun aspek kegunaan teknologi, sangat dibutuhkan untuk mendorong peningkatan Motivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
3.	Diah, Muammar, dan Sapar (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti Dengan Menggunakan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening	X1 : budaya organisasi, X2: Kompetensi, X3: motivasi kerja, Y: Kinerja Tenaga Pramubakti, dan Z: Penggunaan teknologi informasi	Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui bahwa teknologi informasi dapat memotivasi secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja.
4.	Nabilla Nur Amalinda, Catur Eri Gunawan (2022)	Pemodelan Proses Bisnis Manajemen Surat Masuk dan Surat Keluar (AMS Korporat) Menggunakan Business Process Modelling Notation (BPMN) pada PT PLN (PERSERO) UIP3BS UPT Palembang	X1 : Bisnis Manajemen Surat Y : Bisnis Proses Modelling Notation	Proses dalam surat masuk dan surat keluar secara internal maupun eksternal dapat lebih mudah dikelola dan diterapkan serta dapat dipahami secara cepat oleh para pengguna.
	Yoyok Sudarmanto, Ni nyoman, dan Toni Herlambang (2022)	Pengaruh lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan motivasi	X1: lingkungan kerja, X2: disiplin kerja, Y: kinerja karyawan, dan	Lingkungan kerja, dan disiplin kerja berhasil memotivasi karyawan untuk meningkatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Kerja Sebagai Variabel Intervening	Z: motivasi kerja	kinerja lebih baik lagi.
6.	Meta Lianasari dan Slamet Ahmadi (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	X1: kompetensi, X2: lingkungan kerja, Y1: motivasi kerja, Y2 : kinerja pegawai	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya motivasi tidak dapat memediasi kompetensi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
7.	Zakir Muhammad dan Yusriadi (2022)	Human Relations & Physical Enviromental Conditions on Work Ethic and Performance	X1 : Human Relations , X2: Physical Enviromental Conditions, Y1: Work Ethic, Y2: Performance	Berdasarkan hasil penelitian kondisi lingkungan fisik di sekitar pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja yang mana secara tidak langsung mempengaruhi peningkartan kinerja karyawan.
	Baiq Lisma Rossalia, Agusdin, Surati (2020)	The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and The Work Environment on The Performance of Contract Employees	X1: Work Discipline, X2: Motivation, X3: Job Satisfaction, X4: Work Environment, Y: Employee Performance	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja.
	(Thuillard et al., 2023)	Human and Machine-induced social 43ndica in complex work environments:	X1: Social Stress, X2: Ostracism, X3: Negative Feedback, X4:	Hasil penelitian menunjukkan stres social tidak memiliki dampak yang signifikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Effects on performance and subjective state	Human-machine interaction, Y: Performance	pada kinerja peserta dalam lingkungan kerja yang kompleks. Yang artinya keduanya stress social dan lingkungan kerja tidak memiliki keterkaitan dalam menunjang kinerja.
10.	(Hanaysha et al., 2023)	Impact of classroom environment, teacher competency, information and communication technology resources, and university facilities on student engagement and academic performance	X1: Classroom environment, X2: Teacher competency, X3: ICT resources, X4: University Facilities, Y1: Student engagement, Y2: Academic performances	Penelitian ini menyatakan lingkungan kelas, kompetensi guru, (ICT), serta fasilitas universitas memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan siswa dan kinerja akademik mereka di institusi pendidikan tinggi.

2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan atau instansi perlu memperhatikan mengenai masalah lingkungan kerja serta aspek dalam kelancarnya yaitu Aplikasi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai. Menurut (Sugiyono, 2015: 58) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana menunjukkan teori berhubungan dengan variabel dan pengaruh antar keduanya dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

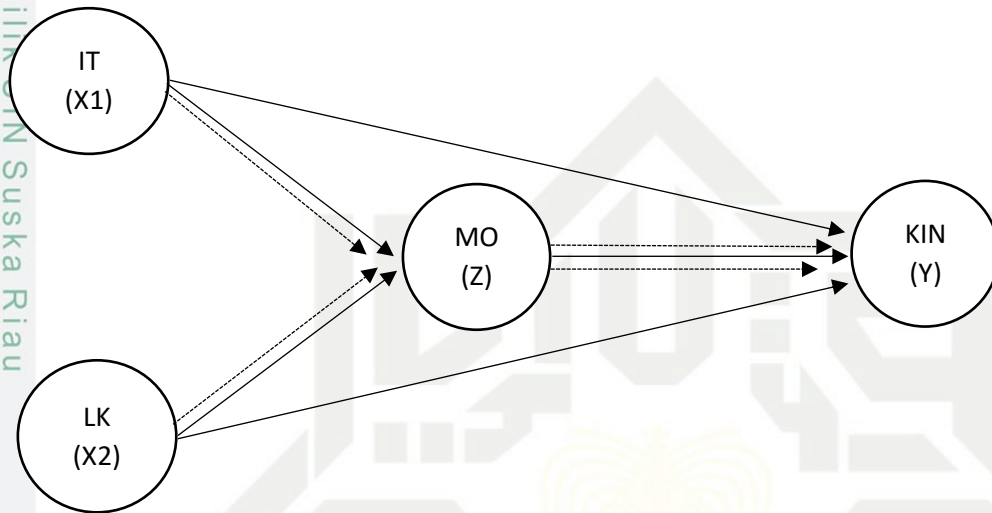
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) Teknologi Informasi (AMS Korporat), (X2) Lingkungan Kerja, (Z) Motivasi Kerja dan (Y1) Kinerja Pegawai.



Sumber : (Afandi, 2018), (Sunatar, 2023), (Terry, 2019)

Keterangan :

—————▶ : Pengaruh variabel X ke variabel Y dan variabel Z

.....▶ : Pengaruh variabel X ke Variabel Y melalui variabel Z

Variabel Eksogen :

X1 = Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat)

X2 = Lingkungan Kerja

Variabel Intervening :

Z = Motivasi Kerja

Variabel Endogen :

Y = Kinerja Pegawai

Didalam rangka pemikiran ini dijelaskan tentang pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Di penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara variabel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja, dan pengaruh Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja.

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan cara mengukur suatu variabel, sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2016 :67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Bakhriansyah et al, 2024:25)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
2.	Teknologi Informasi (X1)	Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu manusia bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Menurut Haag dan Keen dalam (Kadir dan Triwahyuni, 2013:2)	1. Desain aplikasi 2. Navigasi 3. Keamanan dan privasi (Tandon, Kiran dan Sah,2017 :287)	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi aktivitas pekerjaannya. (Sutrisno, 2023:118)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang dierlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan antar pegawai (Sedarmayanti,2017 :46)	Likert
4.	Motivasi kerja (Z)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan dalam Sutrisno, 2023:110)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Sutrisno, 2023:122)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.10 HIPOTESIS

Menurut (Sugiyono, 2014: 96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan semesntara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesisi juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empiric .

Dewasa ini perusahaan menghadapi efek dari fenomena kemajuan teknologi di bidang sumber daya manusia. Dengan menggunakan sistem teknologi informasi berbasis aplikasi dimana yang sebelumnya karyawan melakukan kegiatan sehari-hari secara manual, kini digantikan dengan sistem digitalisasi. Dalam masa peralihan dengan bantuan teknologi tersebut pastinya berdampak pada motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Freny et al., 2022), (Tjahjono, 2022) yang menunjukkan bahwa Teknologi Informasi khususnya berbasis aplikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, baik dari aspek kegunaan sangat dibutuhkan untuk mendorong peningkatan motivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1: Diduga Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman menunjang karyawan untuk melakukan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Membuat suasana tempat kerja kerasan dan lebih menyenangkan dapat menurunkan ketegangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, peningkatan kenyamanan tempat kerja meningkatkan motivasi, yang berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lianasari & Ahmadi, 2022), (Handoko et al., 2022), (Amalia, 2021) didapati hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang

Teknologi informasi dewasa ini semakin marak dan dibutuhkan untuk menunjang segala macam pengelolaan urusan perusahaan, maka dari itu dibutuhkan sumber daya yang dapat memberikan input kinerja yang baik agar dapat menghadapi persaingan yang semakin sengit. Kemampuan sumber daya manusia dalam menggunakan teknologi informasi berbasis aplikasi menjadi nilai lebih dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dengan hal itu target dan sasaran perusahaan dapat terpenuhi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Choirinisa, 2022), (Wijonarko &

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wirapraja, 2021) menyatakan penggunaan aplikasi membuat hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena melalui aplikasi dapat melakukan akses tanpa batasan waktu untuk eksekusi kerja yang lebih cepat yang berujung peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini yaitu :

H3: Diduga Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang memadai sesuai dengan kondisi karyawan demi keberlangsungan kerja pegawai yang dapat membantu maningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handoko et al., 2022), (Shobirin & Siharis, 2022), (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020),(Sudarmanto et al., 2022) dan (Lianasari & Ahmadi, 2022), (Tamsah et al., 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini yaitu :

H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang

Istilah motivasi didefinisikan dengan manajemen sebagai usaha untuk memperoleh hasil dari kepribadian orang lain (bawahan), agar berkeinginan untuk berusaha mencapai prestasi dengan memenuhi atau melampaui kebutuhan. Tempat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang bagus, korespondensi yang baik dengan mitra dan atasan, dan memikirkan kompensasi karyawan dalam bekerja berjalan dengan baik dan tepat merupakan komponen yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh (Widiana & Krisna Heryanda, 2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Akibatnya, motivasi dianggap berdampak pada kinerja karyawan kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

H5 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang

Di era globalisasi sekarang ini, seluruh perusahaan sudah menggunakan teknologi informasi dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan. Teknologi informasi khususnya berbasis aplikasi memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta memicu timbulnya motivasi agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, dapat dikatakan bahwa peran teknologi sebagai alat pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu perusahaan tetap memiliki daya kompetitif dengan perusahaan lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asdiany et al., 2022), (Musran et al., 2019) dapat disimpulkan bahwasanya teknologi informasi dapat meningkatkan motivasi pekerja karena memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keenam penelitian ini, yaitu:

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H6 : Diduga Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Perusahaan wajib memperhatikan suasana atau lingkungan kerja yang kondusif dan positif agar karyawan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020), (Sudarmanto et al., 2022) (Lisma et al., 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketujuh penelitian ini yaitu :

H7 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT PLN (PERSERO) UP3 Tanjungpinang.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Yang berlokasi di Kota Tanjungpinang yang beralamat Jalan Bakar Batu No. 55. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada tanggal 24 Januari 2024 sampai 14 Maret 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.2.1 Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini berasal dari jawaban responden terhadap angket/kuesioner.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Sumber Data

1. Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner atau data yang diperoleh langsung dari sumber datanya (Siyoto & Sodik, 2015: 67) merupakan sumber data penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data hasil tanggapan responden terhadap pengaruh teknologi informasi (Aplikasi Manajemen Surat) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yaitu data yang diperoleh dari jurnal, buku, artikel yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi, unit penelitian dan analisis yang memiliki kuantitas, dan karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian lalu ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2015: 62). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yang berjumlah 62 orang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015: 63). Jumlah sampel yang akan diolah dalam penelitian ini berdasarkan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2015: 64). Dan sampel yang berjumlah 62 orang merupakan pegawai tetap Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metodologi survey dengan menggunakan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi dan peneliti dapat memperoleh data terkait pemikiran, nilai, persepsi dan kepercayaan adalah bagaimana instrument pengumpulan data yang dikenal dengan kuesioner mengumpulkan informasi (Sugiyono, 2015: 71). Kuesioner bertujuan mencari informasi dari suatu penelitian atau masalah yang sedang diteliti. Kuesioner diberikan kepada Pegawai tetap di Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

3.5 Metode Analisis Data

Pendekatan deskriptif kuantitatif memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang didapat, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan atau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pernyataan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena jawaban bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikanya kuantitatif.

Pada penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Kuesioner diberikan untuk mengetahui pendapat responden tentang penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Aplikasi Manajemen Surat dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi. Penelitian ini menggunakan skala Likert dalam rentang nilai 1 hingga 5 untuk mengukur respon atau jawaban yang diberikan oleh responden.

Dengan pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2014: 135)

3.5.1 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square)

Saat menganalisis data, peneliti membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, dan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk menentukan komponen yang dominan. Untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, digunakan teknik analisis data. Untuk administrasi data dalam proyek ini, perangkat lunak smartPLS 4.0 digunakan. Teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam pendekatan regresi adalah model persamaan struktural (SeM). Covariance Based

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SeM (CBSEM) dan Variance Based SeM, juga dikenal sebagai Partial Least Squares, adalah dua metode untuk teknik penelitian Structural Equation Model (SeM), menurut para ahli (PLS). Teknik analitik yang kuat seperti kuadrat terkecil parsial tidak memerlukan banyak anggapan untuk bekerja. Metode PLS (*Partial Least Square*) tidak mempertimbangkan distribusi (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Saat menggunakan pendekatan bootstrapping atau perkalian acak, PLS (*Partial Least Square*) tidak akan memiliki masalah dengan asumsi normalitas (*Partial Least Square*). Selain itu, tidak ada jumlah minimum sampel yang harus digunakan dalam penelitian saat menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS masih dapat digunakan dalam penelitian dengan sampel kecil. Karena PLS (*Partial Least Square*) dikategorikan sebagai tipe non-parametrik, data yang memiliki distribusi normal tidak diperlukan untuk pemodelan pls (Santosa, 2018: 99). Metode analisis yang digunakan dalam PLS (*Partial Least Square*) adalah sebagai berikut:

1. Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

a. Validitas Konvergensi

Validitas konvergensi diuji pada level indikator dan peubah laten, validitas konvergensi pada level indikator disebut reliabilitas (item)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan indicator (item reliability). Fornel dkk dalam (Santosa, 2018) menyebutkan bahwa reliabilitas item (loading) dinilai cukup apabila pembedaan suatu indicator ke peubah latennya minimal 0,7. Validitas konvergensi pada level peubah laten disebut dengan konsistensi internal (internal consistency) atau juga disebut dengan reliabilitas komposit (composite reliability). Konsistensi internal (reliabilitas komposit) merupakan ‘gabungan’ semua reliabilitas indicator ke peubah laten yang bersesuaian. Cara lain melihat konsistensi internal adalah dengan melihat nilai *Cronbach’s Alpha* yang nilai minimalnya adalah 0,7 (George and Mallery,2003) dalam (Santosa, 2018: 153). Nilai loading selain dapat dilihat dari angka-angka yang muncul pada diagram jalur setelah dieksekusi, juga bisa dilihat dari menu Final Results → Outer Loadings. Namun, untuk nilai t nya bisa dilihat dari Final Results → Outer Loadings. Nilai konsistensi internal dan Cronbach’s Alpha bisa dilihat dari menu Quality Criteria → Construct Reliability and Validity. (Santosa, 2018: 152).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji pada level indikator dan peubah laten. Pada level indicator, Barclay dkk dalam (Santosa, 2018: 154) menyatakan bahwa tidak ada indicator yang memberikan loading ke peubah laten yang lain lebih tinggi dibanding peubah laten yang seharusnya. Nama lain yang sering digunakan adalah cross loading.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yakni loading indicator ke peubah laten yang bersesuaian seharusnya bernilai paling tinggi disbanding dengan loading indicator itu ke peubah laten yang lain. Nilai cross-loading bisa dilihat dari menu Quality Criteria → Discriminant Validity. Sementara itu, pendekatan berbeda untuk mengevaluasi validitas diskriminan melibatkan perbandingan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracte (AVE). Pada level peubah laten, validitas diskriminan dinilai dengan membandingkan nilai akar dari AVE (Average Variance Extracted) suatu peubah laten dengan korelasi antara suatu peubah laten dengan semua peubah laten yang lain. Jika nilai akar dari AVE dari suatu peubah laten lebih besar dari korelasi dengan semua peubah laten yang lain, validitas diskriminan akan dinilai layak. Informasi tentang nilai AVE dari hasil eksekusi diagram jalur dapat dilihat dari menu Quality Criteria → Construct Reliability and Validity.

2. Analisis Inner Model

Analisa inner model Ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif dan juga dikenal sebagai (hubungan batin, model struktural, dan teori substantif). Uji R-Square untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-Square untuk relevansi prediktif, uji t, dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural semuanya dapat digunakan untuk menilai analisis model bagian dalam. R-Square untuk setiap variabel laten dependen adalah hal pertama yang harus dipertimbangkan saat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan PLS (Partial Least Square) untuk mengevaluasi inner model. Dengan demikian interpretasinya sama dengan interpretasi regresi. Untuk menentukan apakah seperangkat variabel laten independen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten dependen, perubahan dalam Nilai-R Square dapat digunakan. Nilai Q-Square relevansi prediktif untuk model konstruktif juga digunakan untuk menilai model PLS (Partial Least Square) selain nilai R-Square. Q-Square mengevaluasi seberapa baik estimasi model dan parameter menghasilkan nilai yang diamati. Ketika nilai Q-Square lebih dari nol (nol), model dianggap memiliki signifikansi prediktif; bila kurang dari nol (nol), model dianggap tidak memiliki relevansi prediktif (Santosa, 2018: 156).

3. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesa dapat ditentukan dari t-statistik dan nilai probabilitas. T-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik, adalah 1,96 untuk alfa 5%. Bila t-statistics lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Jika p value kurang dari 0,05, hipotesis diterima atau ditolak dengan menggunakan kemungkinan mengkonsumsi H_a . (Santosa, 2018: 157).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Industri listrik Indonesia dimulai pada tahun 1898 yakni pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Pengelolaan listrik pada saat itu dilakukan bersama dengan perusahaan listrik swasta.

PT PLN (Persero) sendiri merupakan BUMN yang ditunjuk dan ditugaskan oleh pemerintah sebagai salah satu pelaksana penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum sesuai AD/ART PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, selanjutnya disebut PT. PLN (Persero) WRKR merupakan unit induk di PT PLN (Persero). Selanjutnya sejarah terbentuknya PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, dimulai ketika PT PLN (Persero) menerbitkan Kepdir No. 113.K/010/DIR/2001 pada tanggal 25 Mei 2002 sehingga PLN Wilayah III berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sumbar Riau termasuk didalamnya pembentukan Wilayah Usaha Riau. Kemudian melalui Kepdir No. 083.K/010/dir/2001 pada 25 Juni 2002 PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau diatur susunan organisasi dan uraian fungsi PT PLN (Persero) Wilayah Riau. Perubahan organisasi selanjutnya diatur dalam Kepdir No. 300.K/010/dir/2003 tanggal 19 November 2003 tentang organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Riau. Sejalan dengan perkembangan daerah dimulai terbentuknya Kepulauan Riau sebagai Provinsi baru sesuai dengan UU RI No. 25 Tahun 2002, maka organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Riau mengalami



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perubahan yang diatur dalam Kepdir No. 098.K/010/DIR/2006. Tanggal 14 Juni 2016 berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau memiliki empat kantor Cabang meliputi Cabang Pekanbaru, Cabang Dumai, Cabang Tanjungpinang, dan Cabang Rengat. PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau mengemban suatu amanah besar bagi pelayanan kelistrikan di Riau dan Kepulauan Riau. Dengan pembentukan PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ini, diharapkan percepatan peningkatan pelayanan kelistrikan di Wilayah Riau dan Kepulauan Riau agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dengan tetap berfokus pada sistem manajemen yang berbasis pada kepuasan pelanggan.

Unit Induk PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau adalah penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, meliputi jenis usaha pembangkitan, distribusi, dan penjualan tenaga listrik yang mengacu kepada Kepdir No. 339.K/DIR/2012 tanggal 4 Juli 2012.

Rencana jangka panjang PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau tahun 2015-2019 disusun untuk menyesuaikan visi dan misi perusahaan dalam bentuk rencana pengembangan pendistribusian tenaga listrik sehingga dapat dinikmati pelanggan secara maksimal. Rencana jangka panjang ini juga merupakan penjabaran rencana jangka panjang pusat yang akan digunakan sebagai acuan pengembangan ketenagalistrikan untuk daerah Provinsi Riau dan Kepulauan Riau sehingga pelaksanaan kegiatan dapat lebih terarah sesuai dengan harapan dan tujuan PT PLN (Persero).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun visi PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau mengacu pada visi PT PLN (Persero), sedangkan misi PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau mengacu pada Kepdir No. 339.K/010/DIR/2012 tanggal 4 Juli 2012 yaitu merumuskan visi dan misi sesuai dengan yang telah ditetapkan PT PLN (Persero) secara holding. Berikut visi dan misi PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

4.2 Visi, Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang dan terpecaya dengan bertumpu pada potensi insan”. Adapun penjabaran visi tersebut terhadap konsekuensi strategi korporat adalah:

1. Mewujudkan kinerja perusahaan dengan kualitas setara kelas dunia dalam usaha kelistrikan. Berfokus kepada peningkatan kualitas proses secara terus menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal. Membangun lingkungan kerja yang memungkinkan anggota perusahaan mentransformasikan potensi mereka menjadi kinerja perusahaan yang dihargai tinggi.

4.2.2 Misi Perusahaan

Misi PT. PLN (Persero) yaitu melaksanakan usaha pembangkitan, pendistribusian, dan penjualan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu sesuai target kerja unit dengan efektif dan efisien, untuk memberikan kontribusi optimal kepada peseroan serta meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memerhatikan kepentingan stakeholders berdasarkan kebijakan peseroan”. Adapun penjabaran misi tersebut tertuang dalam poin-poin sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang usaha lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.3 Logo atau Lambang PT.PLN

Logo merupakan bagian dari identitas perusahaan. Identitas perusahaan ialah suatu cara atau hal yang memungkinkan suatu perusahaan dikenal dan dibedakan dari perusahaan lainnya.

Logo yang dimiliki PT.PLN berbentuk gambar petir atau kilat, penggunaan lambang PT.PLN menurut Surat Keputusan No.013/DIR/1976.

Berikut ini adalah gambar lambang PT.PLN.



Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Gambar 4.1: Logo PT PLN

1. Logo perusahaan bentuk Dasar dan Warna (Terlampir)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Logo atau lambang gambar PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang tercantum dalam satu bidang gambar datar.

Logo PLN terdiri dari :

- a. Petir yang bentuknya tebal disebelah atas dan meruncing disebelah bawah berwarna merah dan memotong atau menembus ketiga garis gelombang.
- b. Tiga buah gelombang yang berbentuk sinusoida (dua setengah perioda), berwarna biru laut tersusun secara sejajar dalam arah mendatar dan terletak ditengah-tengah segiempat pada dasar kuning keemasan.

2. Arti Logo dan Lambang gambar PT. PLN

Gambar logo diartikan sebagai berikut :

- a. Petir melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya
- b. Gambar gelombang memberikan arti bahwa segala macam tenaga (energy) dapat dinyatakan sebagai gelombang (cahaya listrik, akustik). Seperti yang diketahui kegiatan PLN mencakup konvensi segala macam tenaga (energy) menjadi tenaga listrik.
- c. Tiga buah gelombang sejajar diartikan tiga sikap karyawan PT. PLN dalam melaksanakan tugas Negara dengan bekerja keras, bergerak cepat dan bertindak cepat.

Warna logo PT. PLN memiliki arti sebagai berikut :

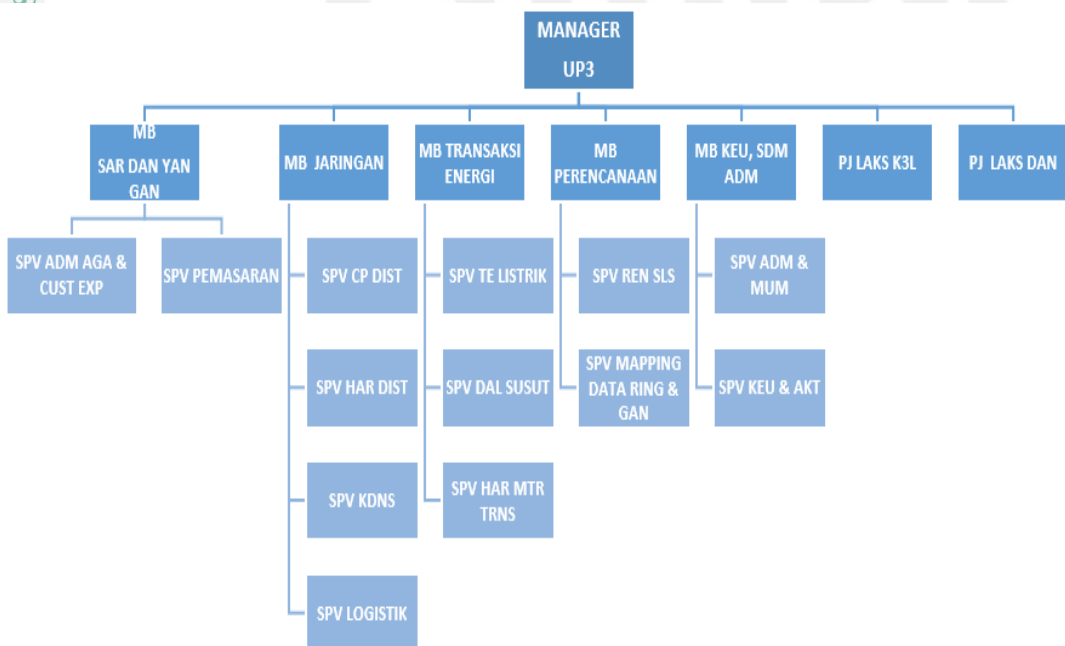
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Warna kuning keemasan, melambangkan keagungan Tuhan Yang Maha Esa, serta agungnya kewajiban PT. PLN.
- b. Warna merah darah, melambangkan keberanian dan dinamika dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran pembangunan.
- c. Warna biru laut, melambangkan kesetiaan dan pengabdian pada tugas untuk menuju dan mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat Indonesia.

4.4 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Struktur organisasi merupakan sebuah sistem pembagian tugas formal yang menunjukkan tanggungjawab setiap anggota perusahaan, perusahaan, maupun hubungan antar pihak dalam organisasi yang bekerja sama untuk mencapai suatu visi dan misi organisasi. Berikut adalah struktur organisasi PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yaitu :





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Gambar 4.2 : Struktur Organisasi

4.5 Uraian Tugas PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yaitu sebagai berikut :

1. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan (MB SAR DAN GAN)

Tugas pokoknya adalah bertanggung jawab atas:

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan strategi pemasaran.
- b. Peningkatan pelayanan pelangga, tata usaha langganan serta pembinaan terhadap UPJ sesuai fungsi pekerjaannya
- c. Menyusun rencana kerja dan anggaran strategi pemasaran, peningkatan pelanggan, dan tata usaha langganan.
- d. Melakukan riset dan segmentasi pasar.
- e. Melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja pemasaran, pelayanan pelanggan, serta tata usaha langganan.
- f. Membuat Surat Izin Penyambungan (SIP), mengelola dan mengevaluasi Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (SPJBTL) pelanggan besar agar tercapai tertib administrasi.
- g. Mengkoordinir pemasaran kreatif, promosi produk / penjualan, dan sosialisasi produk, perubahan harga jual listrik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Mengusulkan kuota Pasang Baru dan target penjualan untuk Unit Induk Pelayanan.
- i. Memonitor dan mengevaluasi proses pelaksanaan penyambungan baru, perubahan daya (PB/PD) dan penyambungan sementara.
- j. Mengelola dan memutakhirkan Data Induk Pelanggan (DIL).
- k. Mengelola dan memonitor Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) sesuai dengan standar pelayanan yang berkaitan dengan kecepatan penyambungan baru dan perubahan daya serta pembacaan meter.

2. Manager Bagian Jaringan (MB Jaringan)

Tugas pokoknya adalah bertanggung jawab atas :

- a. Organizing dan mengarahkan para bawahan dalam pelaksanaan tugas.
- b. Merencanakan pengembangan sistem operasi distribusi untuk mengoptimalkan beban dan jaringan efisiensi distribusi.
- c. Mengendalikan target dan pemeliharaan asset jaringan distribusi respon time, recovery time, dan jumlah gangguan.
- d. Mengatur operasi dan pemeliharaan jaringan dan gardu distributor.
- e. Fungsi controlling pelaksanaan pembangunan jaringan distribusi

3. Manager Bagian Transaksi Energi Listrik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manager bagian transaksi energi listrik bertanggung jawab atas kegiatan transaksi energi pelanggan dan area/rayon/unit terkait pengendalian susut dan pemeliharaan meter transaksi yang memenuhi standar yang berlaku. Adapun tugas pokok dari manager bagian transaksi energi listrik adalah sebagai berikut:

- a. Koordinasi dan evaluasi pelaksanaan manajemen billing
- b. Koordinasi dengan AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) dengan proses billing.
- c. Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP.
- d. Monitoring dan controlling realisasi penggunaan anggaran SKKI /SKKO.
- e. Koordinasi kegiatan operasional di bagian transaksi energi listrik.

4. Manager Bagian Perencanaan

Manager bagian perencanaan bertanggungjawab atas perencanaan pembangunan jaringan distribusi listrik atau kegiatan lain yang berhubungan dengan jaringan distribusi, mencakup merencanakan anggaran operasi dan investasi, untuk mencapai target kinerja unit area serta mengelola data induk karingan (DIJ), aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang kegiatan operasi area. Adapun tugas pokoknya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun dan evaluasi RKAP area.
- b. Menyusun dan mengalokasi, mengendalikan dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menyusun dan evaluasi usulan/revisi SKK.
- d. Menyusun dan evaluasi Pedoman Rencana Kerja (PRK) area serta monitoring dan controlling dalam pelaksanaannya.
- e. Evaluasi dan mengembangkan sistem dan konstruksi distribusi tenaga listrik area dan rayon.

5. Manager Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi

Adapun tugas dari Manager Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi yaitu bertanggung jawab atas:

- a. Merencanakan jenjang karir dan siklus SDM tingkat pelaksanaan proyek induk.
- b. Pelaksanaan manajemen berbasis kompetensi dalam hal menetapkan posisi SDM, penilaian unjuk kerja pegawai serta pendidikan dan latihan.
- c. Pelaksanaan tata usaha kepegawaian dalam hal reminsasi, mutase data pegawai.
- d. Melaksanakan pekerjaan kesekretariatan pengolahan keluar masuk surat serta menjamin kerahasiaannya.
- e. Mengelola sistem informasi dan memelihara peralatan perangkat kerasnya.
- f. Melaksanakan penyediaan dan memelihara peralatan kantor.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Mengendalikan aliran kas penerimaan dan pengeluaran serta membuat laporan rekonsiliasi keuangan.
- h. Mengolah data keuangan berdasarkan kegiatan proyek induk.
- i. Monitoring laporan keuangan.
- j. Membuat kas kecil setiap bulan.

6. Pejabat Pelaksana Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan, dan Lingkungan (PJ LAKS K3L)

Pejabat pelaksana K3L adalah jabatan struktural satu tingkat di bawah manager UP/manager SUP yang memiliki kewenangan sebagai pengelola keselamatan, kesehatan kerja, keamanan, dan lingkungan kepada UP/SUP dan bertanggungjawab langsung kepada Manager UP/SUP dengan level Supervisor Dasar.

7. Pejabat Pelaksana Pengadaan (PJ LAKS DAN)

Adapun tugas pokok pejabat pelaksana pengadaan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis lingkup pengadaan barang/jasa yang akan dilakukan.
- b. Menyusun jadwal pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
- c. Merencanakan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) untuk diusulkan kepada pengguna barang/jasa.
- d. Melakukan proses pengumuman kepada calon penyedia barang/jasa.
- e. Menilai kualifikasi penyedia barang/jasa dalam hal pengadaan melalui prakualifikasi atau pascakualifikasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Memberikan penjelasan pengadaan.
- g. Evaluasi dokumen penawaran.
- h. Melakukan negosiasi pengadaan barang/jasa dengan metode pelanggan terbatas, pelelangan terbuka, atau penunjukan langsung.
- i. Melaporkan hasil hasil proses pengadaan barang/jasa kepada pengguna barang/jasa.
- j. Mengusulkan calon pemenang (penyedia barang/jasa) kepada pengguna barang/jasa.
- k. Mengumumkan pemenang dan menjawab sanggahan dari calon penyedia barang/jasa.
- l. Menyiapkan Surat Penunjukkan Penyedia Barang/Jasa (SPBJ) dan melakukan Contract Discussion Agreement (CDA).
- m. Dokumentasi proses pengadaan barang/jasa dengan tertib.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Teknologi Informasi (AMS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang
2. Teknologi Informasi (AMS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Kantor PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Kantor PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.
5. Motivasi kerja tidak berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang
6. Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan.
7. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai bahan pertimbangan terhadap perusahaan diwaktu yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Teknologi informasi terkhususnya aplikasi manajemen surat, agar lebih diperhatikan tingkat ke privasian setiap pengguna dengan double autentikasi atau secure tiap user.
2. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman serta komunikasi pimpinan kepada pegawai diharapkan terus ditingkatkan agar pegawai merasa kerasan dan betah serta percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.
3. Motivasi yang cukup dari pimpinan akan sangat membantu meminimalisir kesalahan pegawai dalam bekerja. Tidak lupa memberikan pujian atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi kecil demi menjaga semangat dan motivasi dalam diri setiap pegawai.
4. Perusahaan diharapkan selalu memperhatikan kinerja setiap pegawai, dengan memperhatikan aspek-aspek yang penting dalam menunjang kinerja seperti lingkungan yang baik, motivasi yang cukup, dan teknologi yang memadai.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar lagi dan dapat mencakup seluruh elemen dari populasi secara

seimbang sehingga hasil dapat lebih luas. Dan dapat menggunakan teknik pengumpulan data dengan tingkat akurasi yang lebih baik lag kedepanya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (Pertama). ZANAFPA PUBLISHING.
- Agustika, F., Siregar, S., Obara, D., & Paramarta, V. (2023). *Telaah Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Dalam Organisasi Dengan Lingkungan*. 9, 10.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>
- Amalinda N, G. C. (2022). Pemodelan Proses Bisnis Perjalanan Dinas Karyawan Menggunakan Business Process Modelling Notation (BPMN) pada PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Palembang. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 5, 156–165. <http://semnas.radenfatah.ac.id/index.php/semnasfst/article/view/271>
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- 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>
- Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v4i1.273>
- Antika, F. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Daffa Florist. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.59261/jequi.v6i1.140>
- Asdiany, D., Khaddafi, M., & Sapar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pramubakti Dengan Menggunakan Teknologi Informasi Sebagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Intervening. *Journal of Islamic Education Management* Oktober, 2022(2), 179–192.
<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>

Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control). *STIE PASIM Sukabumi*, 1(1), 1–20.

Badan Pusat Statistik dan Kementerian Komunikasi dan Informatika. (2022). *INDEKS PEMBANGUNAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI 2022*.

Bakhriansyah, M., Kaidah, S., Ridwan, A., Qadrinnisa, R., Yolanda, Z., Anggut, B., & Rahmah, A. (2024). *Organizational Citizenship Behaviours* (p. 98). Uwais Inspirasi Indonesia.

Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>

Darsana, M., Nuryanto, Amrullah, Salean, Nurmayanti, S., Imaningsih, Darmawan, Puspitasari, Razak, Salijah, Puspasari, Alhamidi, E., & Pratiwi, R. (2023). *Kepemimpinan Dalam Bisnis* (1st ed.). CV Intelektual Manifes Media.

Departemen Agama RI. (n.d.). *Alquran Al karim dan Terjemahanya*. PT. Karyatoha Putra.

Fahmi, I., Fuadi, R., Armia, S., & Adria, A. (2020). The Analysis of the Influence of the Use of Information Technology Systems on Improving the Quality of Employee Performance at BNI Branch of the Banda Aceh. *Proceedings Aceh Global ...*, 10–16.
<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/AGC-BEST/article/view/16819>

Frency, J., Rachbini, W., & Salim, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelolaan Pengaduan Program Bantuan Pangan Non Tunai (Bpnt). *Https://Medium.Com/*, 6(3), 221–234.
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Gunawan, A., & Cahya, M. I. (2016). Analisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Jurnal Teknik Industri*, 1–5.

Hair, J. F., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hanaysha, J. R., Shriedeh, F. B., & In'airat, M. (2023). Impact of classroom environment, teacher competency, information and communication technology resources, and university facilities on student engagement and academic performance. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3(2), 100188. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100188>
- Handoko, N., Susbiyani, A., & Martini, N. (2022). *Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 181-190 JURNAL MANAJEMEN ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening The effect of compensation and w. 14(1)*, 181–190. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10879>
- Hashfi, M. (2019). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Daop IV Semarang. In *Perpustakaan Unnes*.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kadir, A., & Triwahyuni, T. (2013). *Pengantar Teknologi Infromasi* (Dewi (ed.); II). CV. ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Lisma, B., Agusdin, & Surati. (2020). *The Influence of Work Discipline , Motivation , Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees at Bank Rakyat Indonesia Mataram Branch Office*. 174–184.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (p. 170). Remaja Rosdakarya.
- Mariskha, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 7(9), 1–19.
- Maya Sari, A., Ribhan, & Erlina, R. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382.
- Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA Musran Magister Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 1–19.

- Nawawi, A., Rahman Pakaya, A., & Rahman, E. (2020). JAMBURA SCIENCE OF MANAGEMENT The Influence Of The Work Environment On Employee Work Motivation At PT. Loka Indah Lestari Pohuwato. *Jsm*, 2(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jsm>
- Paende, A., Mewengkang, A., & Batmetan, J. R. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas X SMK. *Edutik : Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 2(5), 715–723. <https://doi.org/10.53682/edutik.v2i5.5928>
- Poltak, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerjanya* (Keempat). PT Bumi Aksara.
- Pramono, T., Maulana, A., Fahriz, F., Chidir, G., & Iskandar, J. (2023). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) The Essence of the Influence of Work Environment on Employee Performance: A Narrative Literature Review*. 3(3), 78–87. <http://www.ijosmas.org>
- Pranata, Z. A. (2019). Analysis of the Influence of Application Functions, Usability, and Perceived Benefits To Customer Satisfaction Shopee Online Shop in Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 46–62. https://doi.org/10.26460/ed_en.v2i2.1295
- Primawanti Enny. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 97–105. <http://stieaka.hopto.org/jbe/index.php/jbe33>
- Putra, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1–16.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rusdiana, & Zaqiah, Q. Y. (2020). *MANAJEMEN PERKANTORAN MODERN*.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujianya Menggunakan SmartPLS* (giovanney (ed.); Kesatu).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penerbit Andi.

- Santoso, A., Kristiyana, N., & Farida, U. (2020). the Influence of Application of Information Technology To Lecturer Publication Performance Through the Ability of Information Technology Users. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(1), 1015–1023.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). PT Revika Aditama.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Siyoto, S., & Sodik, M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (ayup (ed.); Pertama). Literasi Media Publishing.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (I). Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ke Sembila). CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun : SKRIPSI, TESIS, dan DISERTASI* (Ketiga). CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan)* (3rd ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sun, L., & Pan, C. E. (2021). Effects of the Application of Information Technology to E-Book Learning on Learning Motivation and Effectiveness. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.752303>
- Sunatar, B. (2023). *Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi* (1st ed.). Feniks Muda Sejahtera.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA : Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- SPSS 22 For Windows*) (Pertama). CV BUDI UTAMA.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244). Kencana.
- Tamsah, H., Wagiman, S., Echdar, S., Ilyas, J. B., Muhammad, Z., & Yusriadi. (2023). *Human Relations and Physical Environmental Conditions on Work Ethic and Performance*. 2659–2670. <https://doi.org/10.46254/au01.20220562>
- Tandon, U., Kiran, R., & Sah, A. (2017). *Analyzing Customer Satisfaction : users perspective towards online shopping*. <https://doi.org/10/1108/NBRI-04-2016-0012>
- Terry, G. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Kelima Bel). PT Bumi Aksara.
- Thuillard, S., Audergon, L., Kotalova, T., Sonderegger, A., & Sauer, J. (2023). Human and machine-induced social stress in complex work environments: Effects on performance and subjective state. *Applied Ergonomics*, *115*(November 2023), 104179. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.104179>
- Tjahjono, D. (2022). Pengaruh Aplikasi Dapodik Terhadap Motivasi Kinerja Pendidik Paud Dan Kebijakan Pada Paud Di Kabupaten Nganjuk. *EDUKIDS : Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini*, *2*(1), 25–35. <https://doi.org/10.51878/edukids.v2i1.1059>
- Tjakrawala. (2011). *Pengaruh Teknologi Komunikasi Sebagai Mediator terhadap Hubungan Antara Atribut Lingkungan dan Atribut Struktur Organisasi*.
- Wahyudi, T., Derriawan, & Salim, F. (2021). Jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan sosial. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial Available*, *1*(46), 34–39.
- Wartana, M., & Ardita, M. (2017). *Mengenal Teknologi Informasi* (I). MNC Publishing.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (kelima). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widiana, I. K., & Krisna Heryanda, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 132–138.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2021). Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja. *Teknika*, *10*(2), 146–151. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i2.381>
- Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

LEMBAR KUESIONER

I. Pengantar

Bapak /Ibu/Saudara/I yang saya hormati

Saya yg bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisak Khairiyah Azhari

NIM : 12070123090

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/ Manajemen S1

Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang”.

Dengan ini penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini secara apa adanya, sebenar-benarnya sesuai dengan pernyataan yang bapak/ibu rasakan selama ini. Pernyataan dan data responden hanya akan digunakan untuk penelitian semata dan sebagai syarat penyelesaian studi di UIN SUSKA RIAU serta sangat dijaga kerahasiaanya.

Jawaban yg Bapak/Ibu/Saudara/I berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya. Oleh karena itu, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Annisak Khairiyah Azhari

II. Identitas responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis kelamin :
- d. Masa kerja :
- e. Pendidikan terakhir :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

III. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.
- c. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terimakasih atas partisipasinya.

IV. Daftar Pernyataan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
	Teknologi Informasi (AMS)	SS	S	CS	TS	STS
1	Desain Aplikasi Manajemen Surat (AMS) mudah dipahami sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Tata letak tampilan, menu, dan fitur dalam Aplikasi Manajemen Surat (AMS) mudah dipahami dan membantu mengerjakan tugas dengan baik					
3	Aplikasi Manajemen Surat (AMS) memiliki pengamanan yang kuat, sehingga saya merasa aman menggunakannya					
4	Aplikasi Manajemen Surat (AMS) menjaga privasi tiap penggunaannya dan melindungi dari penyalahgunaan dari pihak yang tidak bertanggung jawab					

Sumber : (Pranata, 2019)

	Lingkungan Kerja	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
2	Suhu udara di kantor tempat saya bekerja terasa nyaman					
3	Lingkungan tempat saya bekerja terlalu berisik					
4	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	pekerjaan yang dilakukan					
6	Ruangan yang disediakan oleh Perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan					
7	Saya memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan yang diberikan					
7	Hubungan antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik					

Sumber : (Primawanti Enny, 2020)

	Kinerja	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu bisa mengerjakan pekerjaan/tugas sesuai target yang ditentukan					
3	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai					
4	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan optimal					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik dan bertanggung jawab					
---	--	--	--	--	--	--

Sumber : (Hashfi, 2019)

	Motivasi	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan saya					
2	Keamanan di lingkungan tempat saya bekerja dikelola dengan baik					
3	Saya dapat bersosialisasi dengan baik antar sesama karyawan di lingkungan perusahaan					
4	Atasan memberikan penghargaan, bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Saya bekerja dengan giat agar diakui perusahaan dan mendapat posisi tertentu					

Sumber : (Gunawan & Cahya, 2016)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Z	Z	Z	Z	Z	Y	Y	Y	Y	Y
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
.										
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7										
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

OUTER LOADINGS

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi	Teknologi Informasi (X1)
KI1	0.666			
KI2	0.880			
KI3	0.904			
KI4	0.794			
KI5	0.876			
LK1		0.401		
LK2		0.747		
LK3		0.664		
LK4		0.608		
LK5		0.682		
LK6		0.687		
LK7		0.714		
MO1			0.647	
MO2			0.744	
MO3			0.736	
MO4			0.502	
MO5			0.635	
TI1				0.774
TI2				0.779
TI3				0.830
TI4				0.881

OUTER LOADINGS RESPESIFIKASI

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Teknologi Informasi (X1)
KI1	0.706			
KI2	0.899			

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KI3	0.886			
KI4	0.755			
KI5	0.888			
LK2		0.736		
LK3		0.690		
LK6		0.776		
LK7		0.754		
MO1			0.752	
MO2			0.828	
MO3			0.867	
TI1				0.787
TI2				0.792
TI3				0.820
TI4				0.866

CROSS LOADINGS

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Teknologi Informasi (X1)
KI1	0.706	0.274	-0.044	0.096
KI2	0.899	0.387	-0.017	0.165
KI3	0.886	0.312	0.182	0.346
KI4	0.755	0.250	0.206	0.314
KI5	0.888	0.331	0.014	0.289
LK2	0.208	0.736	0.213	-0.094
LK3	0.238	0.690	0.272	0.198
LK6	0.444	0.776	0.106	0.099
LK7	0.207	0.754	0.389	0.107
MO1	0.092	0.271	0.752	0.272

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MO2	0.038	0.191	0.828	0.184
MO3	0.060	0.317	0.867	0.413
TI1	0.308	0.243	0.336	0.787
TI2	0.218	-0.006	0.287	0.792
TI3	0.163	0.007	0.325	0.820
TI4	0.255	0.097	0.298	0.866

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.885	0.905	0.917	0.690
Lingkungan Kerja (X2)	0.725	0.730	0.828	0.547
Motivasi Kerja (Z)	0.758	0.804	0.857	0.667
Teknologi Informasi (X1)	0.834	0.839	0.889	0.667

HIPOTESIS

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P - values
Teknologi Informasi (X1) > Motivasi (Z)	0.350	0.364	0.116	3.004	0.004
Teknologi Informasi (X1) > Kinerja (Y)	0.316	0.301	0.137	2.299	0.025
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	0.293	0.310	0.112	2.617	0.011
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.399	0.462	0.104	3.821	0.000
Motivasi (Z) - > Kinerja (Y)	-0.174	-0.215	0.152	1.143	0.257

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Teknologi Informasi (X1) > Motivasi (Z) > Kinerja (Y)	-0.061	-0.079	0.066	0.925	0.358
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi (Z) - > Kinerja (Y)	-0.061	-0.071	0.060	0.855	0.396

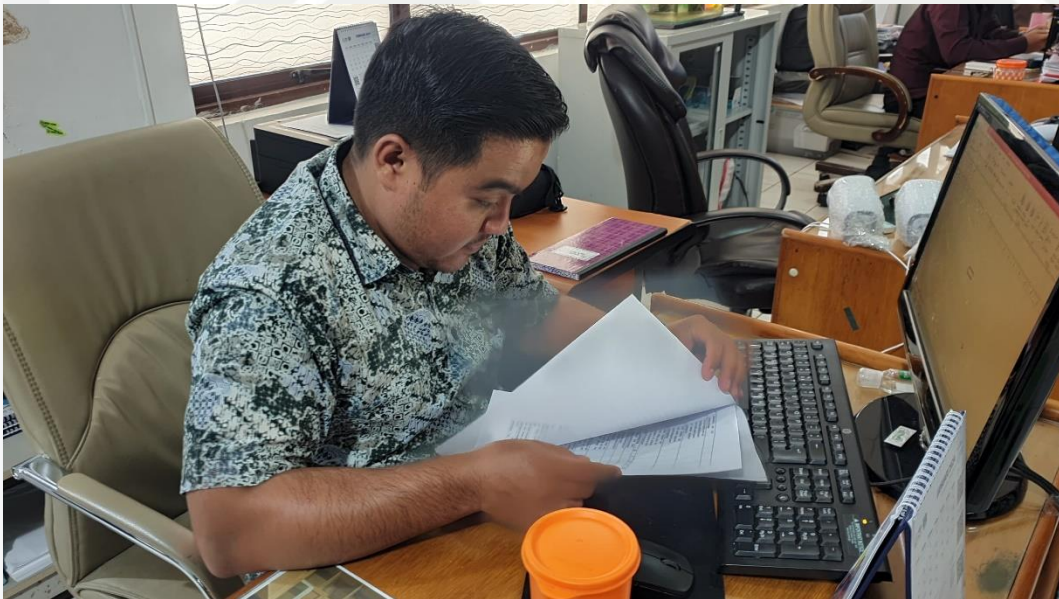
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Annisak Khairiyah Azhari lahir di Selatpanjang, pada tanggal 22 Agustus 2002 beragama Islam. Anak dari Bapak Azhari Nur, dan Ibunda Agustina. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Beralamat di Jalan Pramuka Lorong Bali Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau.

Riwayat pendidikan penulis yaitu, tamatan tahun 2014 di SDN 014 Tanjungpinang. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 04 Tanjungpinang, lalu melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas SMAN 2 Tanjungpinang. Pada tahun 2020, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada 12 Juni 2024 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau Dan Dinyatakan LULUS Dengan Judul Skripsi **“Pengaruh Teknologi Informasi (Aplikasi Manajemen Surat) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini, hanya Doa yang ikhlas untuk kelancaran dalam melakukan penelitian ini serta harus diimbangi dengan usaha dan semangat pantang menyerah, semoga skripsi yang telah ditulis oleh penulis ini dapat memberikan limpahan rahmat dan kasih sayangnya kepada penulis kedepannya dan orang-orang yang mau berusaha dengan tulus dan ikhlas. Aamiin Ya Rabbal’ Alamin.