

# Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan

Maria Magdalena Rouli Boru Harianja<sup>1\*</sup>, Simson Ginting<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

## Abstract

*Achieving the goals of an organization is often associated with human resources who have good performance. Producing good performance is of course driven by various factors, so this study aims to examine the effect of management information system and the work environment on employee performance at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan. This research method is associative research with a quantitative approach. As for the sampling using the purposive sampling technique that has been obtained as many as 37 employees as respondents who use the SIPANDU MEDAN application. From the results of the research calculations, it can be seen that management information system variables ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ). Evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  (2,032),  $F_{count} > F_{table}$  (3,27) and  $\alpha$  of  $0,00 < 0,05$ . In addition, the results of the test for the coefficient of determination ( $R^2$ ) also show that the value of the influence of management information system and the work environment on employee performance is 66,3% (0,663) and the remaining 33,7% is influenced by other variables not discussed in this research.*

**Keywords:** *employee performance, management information system, work environment*

## Abstrak

Pencapaian tujuan suatu organisasi sering dikaitkan dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Menghasilkan kinerja yang baik tentu didorong dari berbagai macam faktor, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan. Metode penelitian ini ialah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penarikan sampel dengan teknik *purposive sampling* yang telah diperoleh sebanyak 37 pegawai sebagai responden yang menggunakan aplikasi SIPANDU MEDAN. Dari hasil perhitungan penelitian, dapat diketahui bahwa variabel sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dibuktikan pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,032),  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (3,27) dan  $\alpha$  sebesar  $0,00 < 0,05$ . Selain itu, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga menunjukkan nilai pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 66,3% (0,663) serta sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *kinerja pegawai, lingkungan kerja, sistem informasi manajemen*

---

\* mariaharianjaa27@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya suatu organisasi publik dibentuk berdasarkan tujuan yang hendak dicapai. Pelaksanaan pemerintahan tidak dapat lepas dari peran pegawai sebagai unsur aparatur negara dalam rangka mencapai tujuan nasional (Kaleb, Lekong & taroreh, 2019).

Mengingat pentingnya peran pegawai dalam pemerintah mendorong pegawai untuk memberi hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja yang maksimal tentu berbanding lurus dengan kinerja pegawai yang baik. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) kinerja pegawai mencerminkan perilaku dan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan berupa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2016) berpendapat kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lebih lanjut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018:351) menyebutkan penilaian kriteria kinerja pegawai dapat diukur sesuai indikator, meliputi: (1) kualitas, adalah hasil kerja serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

(2) kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. (4) efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang maksimal dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) kemandirian, adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Baik buruknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor, salah satunya ialah teknologi (Pasolong, 2014). Berkat kemajuan teknologi di era transformasi digital mendorong pemerintah melakukan berbagai inovasi. Tujuannya sebagai upaya pembaharuan dan perubahan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintahan yang bersih (*clean government*), serta tercipta pelayanan publik yang berkualitas.

Apalagi ditambah permasalahan pandemi Covid-19 yang memaksa masyarakat dan organisasi untuk meleak

teknologi. Penggunaan teknologi secara terus menerus berdampak pada pembentukan *big data* yang menawarkan kemudahan dalam mengakses informasi. Informasi tersebut akan dimanfaatkan organisasi dalam membuat keputusan, penunjang pada tugas-tugas rutin, evaluasi terhadap prestasi kerja serta kemampuan bersaing (Lumbanraja, 2018).

Informasi yang baik memerlukan suatu kerangka sistem yang mengelola informasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal atau sistem itu sering disebut sistem informasi manajemen. Menurut Jogiyanto (2017) sistem informasi manajemen merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. Sistem informasi manajemen juga diartikan sebagai sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen, dan proses pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi (Sutabri, 2016).

Menurut model DeLone dan McLean (dalam Jogiyanto, 2017:33; Ningsih, dkk., 2019:137-138) sistem informasi manajemen terdiri dari 6 pengukuran kesuksesan yang

terintegrasi dan terpadu agar dapat dimanfaatkan secara optimal, yaitu (1) kualitas sistem, ialah performa dari sistem yang merujuk pada kenyamanan akses, kecepatan akses, keandalan sistem, fleksibilitas, realisasi dari ekspektasi/harapan pemakai, dan kegunaan dari fungsi-fungsi spesifik sistem; (2) kualitas informasi, adalah *output* yang dihasilkan seperti kelengkapan, relevan, akurat, ketepatan waktu, dan penyajian informasi (format); (3) kualitas pelayanan, merupakan pelayanan yang diberikan berupa *hardware* dan *software* yang terkini, kecepatan respon, jaminan pengetahuan, serta empati dimana memberikan komunikasi yang baik; (4) penggunaan, mengacu seberapa sering/intensitas pengguna memakai sistem (*frequency of uses*); (5) kepuasan pemakai sistem, merupakan respon umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem berupa efisiensi sistem dalam memberi solusi, keefektifan dalam mencapai target dan rasa puas; (6) manfaat bersih (*netto*), adalah dampak yang diterima berbagai pihak dari adanya sistem terhadap kualitas kinerja pengguna baik secara individual maupun organisasi termasuk didalamnya produktivitas, peningkatan pengetahuan dan

pengurangan lamanya waktu pencarian informasi.

Sistem informasi manajemen juga telah diciptakan beragam jenis sesuai kegunaannya. Salah satu wujud nyata sistem informasi manajemen yang disediakan Pemerintah Indonesia adalah Aplikasi Cerdas Layanan Perizinan Terpadu (SICANTIK) yang berlandaskan kebijakan Pelayanan Secara Elektronik (PSE) dan implementasi Sistem Online Single Submission (OSS). Aplikasi ini bertujuan untuk perizinan usaha maupun layanan lainnya yang dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Kominfo.go.id, 2022).

Akan tetapi, implementasi sistem informasi manajemen melalui SICANTIK di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan yang tidak optimal karena sistem yang lambat saat menginput sebuah data dan menghambat pegawai dalam memberi pelayanan perizinan. Sementara ada tugas dan tanggungjawab terhadap kemampuan untuk mengantisipasi tuntutan masyarakat akan pelayanan perizinan yang baik dan prima. Alasan tersebut mendorong DPMPTSP Kota Medan untuk meluncurkan sistem Aplikasi Perizinan Terpadu Melayani

Secara Terdepan (SIPANDU MEDAN). Aplikasi SIPANDU MEDAN merupakan inovasi sistem informasi pelayanan perizinan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan tujuan untuk mewujudkan proses pelayanan perizinan yang mudah, transparan, efisien, dan peduli lingkungan.

Sehingga keberadaan suatu sistem informasi manajemen mendorong pegawai untuk mengolah data menjadi informasi secara tepat, akurat dan relevan serta terintegrasi dalam penyelenggaraan pendataan saat pemberian pelayanan atau kegiatan operasional, proses manajemen dan pengambilan keputusan. Sistem informasi manajemen diharapkan dapat membantu organisasi dalam menjalankan tugasnya dengan tercapainya kinerja pegawai yang ditandai tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya (Siregar, 2022).

Adapun faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai ialah perubahan lingkungan kerja (Armstrong dalam Sopiah & Sangadji, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Yani, 2021).

Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, sehingga instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Wijaya & Susanty, 2017). Bila lingkungan kerja yang sehat, kondusif dan nyaman dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya bila lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai (Triastuti, 2018).

Sedarmayanti (2017:45) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik merupakan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pegawai meliputi penerangan, pemilihan warna, suhu udara, suara bising, ruang gerak dan dekorasi, serta keamanan kerja. Lalu, lingkungan kerja non fisik berkaitan

dengan keadaan struktur kerja yang baik, adanya tanggung jawab kerja, adanya perhatian dan dukungan pemimpin, komunikasi yang baik dan adanya kerjasama antar kelompok. Maka, lingkungan kerja yang baik mampu mendukung kinerja pegawai dengan maksimal agar tercapai pelayanan publik yang berkualitas.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan peneliti masih ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Medan, meliputi: 1) kurang efektifnya pegawai dalam memanfaatkan *helpdesk* yang tersedia di aplikasi SIPANDU MEDAN untuk merespon pengaduan masyarakat secara cepat. Pada laporan triwulan pengaduan juga terlihat bahwa pengaduan yang masuk lewat *helpdesk* terkait pelayanan perizinan sektor kesehatan dan pendidikan yang dikelola dari Triwulan II dalam surat No. 067/DPMPTSP/6424 menguraikan 85 aduan yang masuk. Dari Triwulan II dalam surat No. 067/DPMPTSP/6423 sebanyak 101 aduan. Yang mana pegawai yang mengelola dan merespon keluhan yang diterima secara *online* sebanyak dua pegawai dan satu pegawai yang melayani secara langsung dikantor. Tentunya itu menjadi kendala yang mengakibatkan lambatnya respon pegawai dalam menanggapi masyarakat.

Kasus ini memperlihatkan kurang efektifnya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. 2) Adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan perizinan yang lambat dan lama waktu penyelesaiannya. Salah satunya seorang pemohon yang mengurus surat SIP (Surat Izin Praktik) yang menunggu hingga dua minggu belum selesai (<https://g.co/kgs/VQijFF>, diakses pada 29 Oktober 2022 pukul 12.18 WIB). 3) Adanya kasus seorang pemohon perizinan yang sudah mengurus surat SIP (Surat Izin Praktik) melalui aplikasi SIPANDU MEDAN dan ingin mengambil hasil salinan STR (Surat Tanda Registrasi) yang asli dikantor dinas. Tetapi tidak mendapatkan informasi secara lengkap terkait syarat wajib pengambilan berkas dan berasumsi beberapa pihak mengambil keuntungan dengan menjual map disekitar gedung. 4) Masih terdapatnya pegawai yang datang terlambat ke kantor baik saat pagi hari maupun ketika waktu istirahat sudah selesai. Sehingga berdampak pada penilaian yang buruk kepada kinerja pegawai yang menunda pekerjaan. Kondisi lingkungan seperti itu juga bisa memengaruhi pegawai yang rajin datang tepat waktu menjadi terlambat.

Sejalan kajian penelitian ini, ada tendensi beberapa hasil penelitian

terdahulu seperti menurut Sriharmiati, dkk. (2018) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan dihasilkan kinerja pegawai yang berkualitas dalam memberikan pelayanan publik yang memuaskan. Bertolak belakang hasil penelitian oleh Sabilalo, dkk. (2020) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah terutama bila tersedia suara musik ditempat kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dari hasil penelitian Souhoka dan Kriekhoff (2021) menyatakan sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab sistem informasi manajemen dapat digunakan secara efektif untuk mendukung sebuah tindakan pada proses penyampaian ataupun menerima informasi yang lengkap dan sesuai waktu saat dibutuhkan. Beda halnya pada hasil penelitian oleh Rukhviyanti (2017) menyebutkan sistem informasi manajemen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab suatu sistem yang

melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi tidak memengaruhi semua operasi organisasi.

Maka bila faktor sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan bernilai positif akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan pada akhirnya terwujud tujuan organisasi. Tetapi, bila sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara tidak signifikan dan bernilai negatif akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Terkait penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat/bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Yang mana variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen berupa sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) serta

terdiri dari satu variabel dependen berupa kinerja pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

Hipotesis yang diturunkan pada penelitian ini adalah: 1)  $H_{a1}$ : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Medan secara parsial. 2)  $H_{a2}$ : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Medan secara parsial. 3)  $H_{a3}$ : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Medan secara simultan. 4)  $H_0$ : tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja di DPMPTSP Kota Medan secara parsial maupun simultan.

Data penelitian diperoleh melalui distribusi kuesioner (instrumen penelitian) dengan skala *likert*. Berdasarkan teknik *purposive sampling*, sampel penelitian ini sebanyak 37 pegawai DPMPTSP Kota Medan sebagai responden atas pertimbangan pengguna sistem informasi manajemen melalui aplikasi SIPANDU MEDAN.

Langkah selanjutnya dilakukan analisis data berdasarkan keabsahan

data seperti uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan, pengujian persyaratan regresi linear berganda (uji asumsi klasik).

Setelah itu, dilakukan teknik analisis regresi linear berganda dalam melihat bentuk pengaruh antar variabel melalui suatu persamaan. Lalu analisis korelasi (R) untuk mengukur seberapa besar tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pedoman koefisien korelasi (Sugiyono, 2016:184), sebagai berikut: (a) 0,00 – 0,199 kategori sangat rendah, (b) 0,200 – 0,399 kategori rendah, (c) 0,400 – 0,599 kategori sedang, (d) 0,600 – 0,799 kategori kuat, dan (e) 0,800 – 1,00 kategori sangat kuat.

Terakhir, analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap dependen secara bersamaan. Data tersebut diolah lalu diuji menggunakan bantuan SPSS (Statistical Program for Social Science) *version 25*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sistem Informasi Manajemen (X<sub>1</sub>)

Analisis hasil data terhadap tanggapan responden disetiap indikator yang telah diuraikan kedalam 21 *item*

pernyataan pada variabel sistem informasi manajemen (X<sub>1</sub>).

Tanggapan responden pada indikator kualitas sistem (X<sub>1.1</sub>) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,493 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan tentang fleksibilitas sistem (X<sub>1.1.4</sub>) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait kecepatan akses (X<sub>1.1.2</sub>), realisasi ekspektasi/harapan pemakai (X<sub>1.1.5</sub>), dan kegunaan dari fungsi-fungsi spesifik sistem (X<sub>1.1.6</sub>) mempunyai nilai rata-rata yang rendah.

Tanggapan responden pada indikator kualitas informasi (X<sub>1.2</sub>) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,486 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan tentang ketepatan waktu (X<sub>1.2.4</sub>) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait kelengkapan informasi (X<sub>1.2.1</sub>), informasi yang relevan (X<sub>1.2.2</sub>), dan keakuratan informasi (X<sub>1.2.3</sub>) mempunyai nilai rata-rata yang rendah.

Tanggapan responden pada indikator kualitas pelayanan (X<sub>1.3</sub>) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,490 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan tentang daya tanggap pemakai (X<sub>1.3.1</sub>) dan jaminan berupa pengetahuan tugas (X<sub>1.3.3</sub>) memiliki nilai rata-rata yang tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait *hardware* dan

*software* yang terkini ( $X_{1.3.2}$ ) dan empati berupa komunikasi yang baik ( $X_{1.3.4}$ ) mempunyai nilai rata-rata yang rendah.

Tanggapan responden pada indikator penggunaan ( $X_{1.4}$ ) menunjukkan bahwa *item* pernyataan tentang frekuensi pemakaian ( $X_{1.4.1}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,410.

Tanggapan responden pada indikator kepuasan pemakai ( $X_{1.5}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,503 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan tentang pekerjaan yang efektif ( $X_{1.5.1}$ ) dan kepuasan sistem ( $X_{1.5.3}$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait penggunaan yang efisien ( $X_{1.5.2}$ ) memiliki nilai rata-rata yang rendah.

Tanggapan responden pada indikator manfaat bersih ( $X_{1.6}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,530 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan tentang peningkatan penggunaan teknologi dan produktivitas kerja individual ( $X_{1.6.1}$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait penggunaan sistem untuk menghemat biaya dan pencarian informasi ( $X_{1.6.2}$ ) memiliki nilai rata-rata yang rendah.

Hasil tersebut menyimpulkan bahwa indikator manfaat bersih ( $X_{1.6}$ ) yang signifikan pada variabel sistem informasi manajemen dengan nilai rata-

rata tertinggi dan yang paling minim ialah indikator penggunaan ( $X_{1.4}$ ).

### Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Hasil data diperoleh atas tanggapan responden pada indikator-indikator yang telah diuraikan kedalam 11 *item* pernyataan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ).

Tanggapan responden pada indikator lingkungan fisik ( $X_{2.1}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan penerangan ( $X_{2.1.1}$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait pemilihan warna ( $X_{2.1.2}$ ), suhu/temperatur udara ( $X_{2.1.3}$ ), pengendalian suara bising ( $X_{2.1.4}$ ), serta ruang gerak dan dekorasi ruang kerja ( $X_{2.1.5}$ ) mempunyai nilai rata-rata yang masih rendah.

Tanggapan responden pada indikator lingkungan non fisik ( $X_{2.2}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,60 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan struktur kerja yang baik ( $X_{2.2.1}$ ) dan tanggung jawab pegawai ( $X_{2.2.2}$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait hubungan/dukungan kerja pimpinan kepada pegawai ( $X_{2.2.3}$ ), dan kerjasama antar kelompok dan kebersamaan mencapai tujuan ( $X_{2.2.5}$ ) memiliki nilai rata-rata yang rendah.

Hasil tersebut menyimpulkan bahwa indikator lingkungan non fisik ( $X_{2.2}$ ) yang signifikan pada variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi dan yang paling minim yaitu indikator lingkungan fisik ( $X_{2.1}$ ).

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil data diperoleh terhadap tanggapan responden pada indikator-indikator telah diuraikan kedalam 12 *item* pernyataan variabel kinerja pegawai (Y).

Tanggapan responden pada indikator kualitas ( $Y_{1.1}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,60 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan kemampuan ( $Y_{1.1.1}$ ) dan ketelitian ( $Y_{1.1.2}$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan keterampilan bekerja ( $Y_{1.1.3}$ ) mempunyai nilai rata-rata terendah.

Tanggapan responden pada indikator kuantitas ( $Y_{1.2}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,30 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan jumlah pekerjaan sesuai target ( $Y_{1.2.1}$ ) dan jumlah pekerjaan tambahan ( $Y_{1.2.2}$ ) memiliki nilai rata-rata yang sama.

Tanggapan responden pada indikator ketepatan waktu ( $Y_{1.3}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,39 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan bekerja sesuai standar/

jadwal ( $Y_{1.3.1}$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait mampu memanfaatkan waktu dengan baik ( $Y_{1.3.2}$ ) memiliki nilai rata-rata terendah.

Tanggapan responden pada indikator efektivitas ( $Y_{1.4}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,57 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan kecepatan bekerja agar bekerja efektif ( $Y_{1.4.1}$ ) dan optimalisasi pemanfaatan teknologi ( $Y_{1.4.2}$ ) memiliki nilai rata-rata yang sama.

Tanggapan responden pada indikator kemandirian ( $Y_{1.5}$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,63 yang menunjukkan bahwa *item* pernyataan tanggung jawab terhadap organisasi ( $Y_{1.5.2}$ ) dan komitmen kerja ( $Y_{1.5.3}$ ) memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan *item* pernyataan terkait bekerja dengan inisiatif ( $Y_{1.5.1}$ ) memiliki nilai rata-rata terendah.

Hasil tersebut menyimpulkan bahwa indikator kemandirian ( $Y_{1.5}$ ) yang signifikan pada variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata tertinggi dan yang paling minim ialah indikator kuantitas ( $Y_{1.2}$ ).

Kemudian, data penelitian yang baik perlu diukur keakuratan dari setiap *item* pernyataan yang telah diajukan melalui uji validitas dengan hasil uji dipaparkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Sub Indikator/Item	r <sub>hitung</sub>
Sistem Informasi Manajemen (X <sub>1</sub> )	Kualitas Sistem (X <sub>1.1</sub> )	X <sub>1.1.1</sub>	0,626
		X <sub>1.1.2</sub>	0,660
		X <sub>1.1.3</sub>	0,712
		X <sub>1.1.4</sub>	0,717
		X <sub>1.1.5</sub>	0,798
		X <sub>1.1.6</sub>	0,682
	Kualitas Informasi (X <sub>1.2</sub> )	X <sub>1.2.1</sub>	0,557
		X <sub>1.2.2</sub>	0,596
		X <sub>1.2.3</sub>	0,798
		X <sub>1.2.4</sub>	0,734
		X <sub>1.2.5</sub>	0,719
	Kualitas Pelayanan (X <sub>1.3</sub> )	X <sub>1.3.1</sub>	0,808
		X <sub>1.3.2</sub>	0,528
		X <sub>1.3.3</sub>	0,728
		X <sub>1.3.4</sub>	0,771
	Penggunaan (X <sub>1.4</sub> )	X <sub>1.4.1</sub>	0,613
		X <sub>1.5.1</sub>	0,806
	Kepuasan Pemakai (X <sub>1.5</sub> )	X <sub>1.5.2</sub>	0,815
X <sub>1.5.3</sub>		0,813	
X <sub>1.6.1</sub>		0,590	
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Manfaat Bersih (X <sub>1.6</sub> )	X <sub>1.6.2</sub>	0,707
		X <sub>2.1.1</sub>	0,669
		X <sub>2.1.2</sub>	0,607
		X <sub>2.1.3</sub>	0,598
		X <sub>2.1.4</sub>	0,744
		X <sub>2.1.5</sub>	0,701
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2.1</sub> )	X <sub>2.1.6</sub>	0,720
		X <sub>2.2.1</sub>	0,566
		X <sub>2.2.2</sub>	0,637
		X <sub>2.2.3</sub>	0,596
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2.2</sub> )	X <sub>2.2.4</sub>	0,578	
	X <sub>2.2.5</sub>	0,743	
	Y <sub>1.1.1</sub>	0,901	
	Y <sub>1.1.2</sub>	0,901	
	Y <sub>1.1.3</sub>	0,909	
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas (Y <sub>1.1</sub> )	Y <sub>1.2.1</sub>	0,770
		Y <sub>1.2.2</sub>	0,770
		Y <sub>1.3.1</sub>	0,743
	Kuantitas (Y <sub>1.2</sub> )	Y <sub>1.3.2</sub>	0,801
		Y <sub>1.4.1</sub>	0,842
	Ketepatan Waktu (Y <sub>1.3</sub> )	Y <sub>1.4.2</sub>	0,842
		Y <sub>1.5.1</sub>	0,906
	Efektivitas (Y <sub>1.4</sub> )	Y <sub>1.5.2</sub>	0,881
		Y <sub>1.5.3</sub>	0,881
		Kemandirian (Y <sub>1.5</sub> )	

Berdasarkan tabel 1 dan korelasi *product moment* dari Pearson dengan taraf signifikansi 5%, maka diketahui bahwa keseluruhan *item* pernyataan dari variabel Sistem Informasi Manajemen (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) memperoleh hasil

perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,334). Maksudnya instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.

Sementara hasil uji reliabilitas untuk mengukur keandalan atau konsistensi instrumen penelitian telah disajikan pada tabel 2, yaitu:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Syarat Alpha Cronbach	Keterangan
Sistem Informasi Manajemen (X <sub>1</sub> )	0,948	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,861	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,964	0,6	Reliabel

Dari tabel hasil pengujian reliabilitas dapat dipahami bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Pegawai (Y) memperoleh hasil perhitungan nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 yang artinya instrumen penelitian bersifat reliabel.

Untuk itu data yang telah diperoleh akurat dan instrumen penelitian yang konsisten dapat dilanjutkan ke langkah uji persyaratan regresi linear berganda (uji asumsi klasik). Hasil uji asumsi klasik secara sederhana dijelaskan pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.**  
**Uji Persyaratan Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)**

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	0,20	< 0,50	Berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas			
X <sub>1</sub>	<i>Tolerance Value</i> = 0,274	<i>Tolerance Value</i> > 0,1	Tidak ada multikolinearitas
X <sub>2</sub>	VIF = 3,647	<i>Varian Inflation Factor</i> (VIF) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas			
X <sub>1</sub>	Sig. 0,890	Signifikansi (Sig.) > 0,05	Tidak ada masalah heteroskedastisitas
X <sub>2</sub>	Sig.0,725		Tidak ada masalah heteroskedastisitas

Pada tabel 3 disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Hal ini membuktikan persamaan garis regresi yang diperoleh

benar-benar dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4,154	6,191
Sistem Informasi Manajemen (X <sub>1</sub> )	,284	,124
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	,481	,223

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4 yang diperhatikan nilai dalam kolom B, maka hasil model persamaan regresi linear berganda penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,154 + 0,284 X_1 + 0,481 X_2$$

Keterangan:

Y = Nilai Variabel Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Sistem Informasi Manajemen

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

e = error

Dari persamaan tersebut dipahami bahwa: (1) Nilai konstanta (a) sebesar 4,154 menunjukkan tanpa adanya pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,154; (2) Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) variabel Sistem Informasi Manajemen (X<sub>1</sub>) sebesar

0,284 menunjukkan setiap nilai Sistem Informasi Manajemen (X<sub>1</sub>) mengalami penambahan 1 satuan, maka akan memberikan kenaikan nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,284. Koefisien regresi bernilai positif maksudnya Sistem Informasi Manajemen (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y); (3) Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,481 menunjukkan setiap nilai Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami pengurangan 1 satuan, maka akan memberikan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,481. Koefisien regresi bernilai positif maksudnya Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut semakin diperkuat dengan hasil uji hipotesis penelitian secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F). Ketentuan pengambilan keputusan uji t, terlebih dahulu dicari nilai  $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 37-2-1) = 0,025 ; 34$ , sehingga

didapat nilai  $t_{tabel} = 2,03$ . Untuk ketentuan pengambilan keputusan pada uji F, yaitu  $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = (k ; n-k) = (2 ; 37-2) = 2 ; 35$ , sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,27$ . Kemudian ketentuan ini akan menjadi dasar pertimbangan hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (t) dan Simultan (F)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Sistem Informasi Manajemen ( $X_1$ )	2,294	2,032	33,478	3,27
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	2,158	2,032		

Berdasarkan nilai  $t_{tabel}$  dan tabel 5 dapat diketahui bahwa: (a) Hasil uji t untuk variabel sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) sebesar  $2,294 > 2,032$  yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti signifikan. Atau dengan kata lain,  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima; (b) Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $2,158 > 2,032$  yang artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti signifikan. Atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima; (c) Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $33,48 > 3,27$  yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti signifikan. Hasil tersebut membuktikan  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

Diketahui pula nilai koefisien korelasi (R) antara variabel sistem informasi manajemen ( $X_1$ ) terhadap

variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,786. Selain itu nilai koefisien korelasi (R) variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,782. Berarti sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan berada di interval koefisien 0,600-0,799 dengan tingkat pengaruh yang kuat.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau  $R$  Square) diketahui kontribusi pengaruh antara sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan sebesar 0,663 atau 66,3%, serta sisanya sebesar 33,7% yang dipengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan hasil uji statistik dan data penelitian diatas memiliki pemahaman bahwa sistem informasi manajemen telah memberi kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Medan. Hasil temuan penelitian ini sejalan dari hasil penelitian terdahulu oleh (Ichsan, 2020), (Souhoka & Kriekhoff, 2021), (Siregar, 2022), tetapi bertentangan dengan hasil penelitian Rukhviyanti (2017). Karena hasil penelitian ini memperoleh sistem informasi manajemen yang dapat melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan atau menginput suatu data ke informasi yang dibutuhkan secara cepat. Dengan begitu, sistem informasi manajemen yang tepat mampu membangun dan memperkuat manajemen kinerja suatu organisasi sehingga memperbaiki kerja pegawai dengan memantau portofolio dan menyediakan pelayanan yang lebih baik kepada publik yang semakin banyak.

Berdasarkan data penelitian dan hasil uji statistik diatas juga membuktikan lingkungan kerja telah memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Medan. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian terdahulu oleh (Sriharmiati, dkk., 2018), (Triastuti, 2018), dan

(Solihin, Hakim & Malik, 2019), tetapi bertentangan dengan hasil penelitian Sabilalo, dkk. (2020). Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan ketersediaan suara musik ditempat kerja tidak menjadi masalah dalam proses pelaksanaan tugas para pegawai di DPMPTSP Kota Medan. Maka jelaslah lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan memadai akan memberikan semangat kerja bahkan motivasi bagi para pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

Bahkan dari data penelitian dan hasil uji statistik secara simultan, membuktikan variabel sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Medan. Hasil penelitian ini didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Sutjahjori, Ratnasari & Nugrahani, 2021) dan (Lausu, Monoarfa & Radji, 2022). Oleh karena itu, sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja mampu memberi dampak pada peningkatan kinerja pegawai yang terwujud dari pencapaian tujuan DPMPTSP Kota Medan dalam memberi pelayanan perizinan yang berkualitas. Maka dapat dimengerti sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja

menjadi faktor-faktor yang akurat dalam memengaruhi para pegawai yang bekerja dalam suatu instansi, sehingga perlu diperhatikan dengan seksama proses dan kondisi pelaksanaannya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Medan, maka peneliti merumuskan kesimpulan, yaitu: (1) sistem informasi manajemen memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan ditandainya kualitas sistem yang mampu menyajikan data/informasi yang akurat dan relevan, kualitas informasi yang memberi kemudahan dalam proses pengambilan keputusan sehingga terpenuhi kepuasan penggunaan sistem, efektifnya dari ketepatan pengerjaan tugas rutin sehingga mampu membantu memberikan pelayanan yang berkualitas, serta memberi manfaat efisien dari segi penghematan biaya; (2) lingkungan kerja memengaruhi pegawai bekerja secara positif dan signifikan dengan memberi suasana nyaman dan tenang bagi pegawai sehingga tetap menjaga semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memengaruhi

kinerja pegawai tentu didukung dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai maupun sesama rekan kerja.

Dengan demikian, diharapkan kepada DPMPTSP Kota Medan untuk terus meningkatkan sistem informasi manajemen melalui aplikasi SIPANDU MEDAN dan juga memperhatikan lingkungan kerja pegawai supaya tercipta rasa nyaman serta mendorong semangat kerja para pegawai.

Artikel ini memiliki keterbatasan kajian, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mengembangkan tujuan penelitian dan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat memengaruhi variabel kinerja pegawai, misalnya semangat kerja dan iklim organisasi.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada Bapak Drs. M.Husni Thamrin, M.Si yang telah berkenan meluangkan waktu dalam membimbing dan memberi masukan pada penulisan artikel ini. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada Bapak dan Ibu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota

Medan yang telah membantu dalam pengisian kuesioner dan memberi informasi atas kebutuhan penulisan artikel.

## REFERENSI

### Buku

- Jogiyanto, H. (2017). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Pasalong, H. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah, & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.

### Jurnal

- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2016). Information systems success measurement. *Foundations and Trends® in Information Systems*, 2 (1), 1-116.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136.  
<https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.26>.

- Lausu, N. S., Manoarfa, M. A., & Radji, D. L. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr. MM Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 712-720.  
<https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16542>.
- Ningsih, V. Y., Hakim, A., & Wanto, A. H. (2019). Kesuksesan Sistem Informasi Rencana Kerja dan Anggaran (SIREKA) Menggunakan Model DeLone & McLean (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 5(2), 135-145.  
<https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.005.02.1>.
- Rukhviyanti, N. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informasi*, 9(1), 31-39.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Siregar, M. P. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Penerima Pendapatan Dikantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Aek Kanopan. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(1), 1-13.  
<https://doi.org/10.51178/jecs.v4i1.357>.

- Solihin, S., Hakim, L., & Malik, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 175-191.  
<https://doi.org/10.26618/kjap.v5i2.2309>.
- Souhoka, S., & Kriekhoff, S. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Ambon. *HIPOTESA-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 15(2), 40-52.
- Sriharmiyati, L., Merinda, I., Islawati, D., Karlina, L. D., Hijriandani, T., Cahyana, R., et al. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 1-9.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S. L., & Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JMCB: Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(1), 137-148.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal Management Review*, 2(1), 151-160.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.

## Skripsi

- Lumbanraja, Esperina. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan (Skripsi Sarjana, Universitas Sumatera Utara).
- Yani, Irma. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

## Internet

- Kominfo. go.id.  
<https://layanan.kominfo.go.id/faqs/76080863759d4cd149ac672004298453>, diakses pada 22 Juni 2022 pukul 18.37 WIB.