

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Tenaga Kependidikan di Rektorat Universitas Lambung Mangkurat

Surya Ramadani, Ahmad Suriansyah, Aslamiah Aslamiah

Universitas Lambung Mangkurat

Jl. Brigjend H. Hasan Basri, Kayu Tangi, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan

Email: akhmadfadhilah0601@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of information technology utilization, work environment, and work enthusiasm on the performance of educational staff at the Rectorate of Lambung Mangkurat University. This research employs a quantitative approach with a correlational method and path analysis design. The population consisted of 260 educational staff members, and a sample of 158 respondents was selected using proportional random sampling. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability using SPSS software. The results showed that the utilization of information technology had a positive and significant effect on employee performance, with a direct influence coefficient of 0.383. The work environment also had a positive and significant effect on performance, with a direct influence coefficient of 0.304. Work enthusiasm was found to have a positive effect on performance, with a coefficient of 0.327. Furthermore, the utilization of information technology affected work enthusiasm with a coefficient of 0.661, while the work environment affected work enthusiasm with a coefficient of 0.234. The indirect influence of information technology utilization on performance through work enthusiasm was 0.216, and the indirect influence of the work environment through work enthusiasm was 0.076. Based on these findings, it can be concluded that the improvement of educational staff performance at the Rectorate of Lambung Mangkurat University is strongly influenced by the optimal use of information technology, a conducive work environment, and high work enthusiasm. Therefore, the organization needs to strengthen support for technology utilization and create a comfortable work climate to foster employee enthusiasm and achieve optimal performance.*

Keywords: *Early Childhood Education, Educational Facilities, Discipline, Behaviorism, RA Assyifa'*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Rektorat Universitas Lambung Mangkurat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional dan pendekatan *path analysis*. Populasi penelitian berjumlah 260 orang tenaga kependidikan, dan sebanyak 158 responden dipilih sebagai sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh langsung sebesar 0,383. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh langsung sebesar 0,304. Semangat kerja terbukti memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,327. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap semangat kerja dengan koefisien 0,661, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dengan koefisien 0,234. Pengaruh tidak langsung pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja melalui semangat kerja sebesar 0,216, dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui semangat kerja sebesar 0,076. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tenaga kependidikan di Rektorat Universitas Lambung Mangkurat sangat dipengaruhi oleh optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat dukungan terhadap penggunaan teknologi informasi dan menciptakan iklim kerja yang nyaman untuk mendorong semangat kerja pegawai agar tercapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, semangat kerja, kinerja pegawai, tenaga kependidikan.

Lembaga pendidikan tinggi terutama perguruan tinggi selanjutnya dapat diorganisir agar mampu menciptakan sebuah kerja sama tim dalam melewati berbagai perubahan pada era globalisasi saat ini. Tenaga kependidikan merupakan bagian terpenting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan administrasi kependidikan dalam tata kelola kegiatan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, dan masyarakat yang mencakup kegiatan penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi (Alfarisi, 2019). Beberapa perguruan tinggi mengalami berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan baik menyangkut gaji, imbalan, pembagian kerja, kondisi kerja, komitmen, kesempatan untuk maju, disiplin, dan berbagai macam permasalahan yang menghambat proses kegiatan yang ada dalam lingkungan perguruan tinggi. Perguruan Tinggi sebagai organisasi yang berjalan pada bidang pendidikan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalamnya termasuk dosen serta tenaga kependidikan (Murgijanto, 2019). SDM memiliki peran yang sangat besar sebagai sumber inovasi bagi setiap organisasi (Wardhani & Suhdi, 2020).

Pentingnya teknologi informasi di perguruan tinggi bukan hanya untuk pembelajaran tetapi juga untuk penunjang pembelajaran seperti pengelolaan administrasi pegawai. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa perubahan besar dalam sistem pendidikan global (Puteri dkk., 2025). Penerapan Teknologi Informasi dalam pengelolaan pendidikan memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya untuk mempermudah akses informasi, tetapi juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan proses pembelajaran (Agista & Hendrawati, 2025). Sistem informasi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan data akademik dan administrasi, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data (Asri, 2025). Adapun manfaat yang dapat diambil dengan adanya teknologi dapat mengasah kemampuan tenaga administrasi untuk dapat berpikir lebih kompleks. Teknologi digital membantu mempercepat proses administrasi, mempermudah komunikasi antar pemangku kepentingan Pendidikan (Irfan, 2025).

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thompson et al (1991) dalam Wijana (2017) mendefinisikan teknologi sebagai manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya, dimana pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia Pendidikan (Wayan dkk., 2025). Teknologi digital telah terbukti mempercepat arus informasi akademik dan meningkatkan partisipasi aktif seluruh unsur Pendidikan (Nur dkk., 2025). Pemanfaatan Teknologi Informasi menjadi semakin penting, tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai fondasi dalam mendukung kualitas pembelajaran yang relevan dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Entriz & Puspitasari, 2025). Dengan dukungan kebijakan komprehensif, kerja sama pemerintah, pendidik, dan masyarakat, TIK dapat meningkatkan kualitas Pendidikan (Ramadhan dkk., 2025)

Teknologi informasi bukan hanya menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja, tetapi bukti akan pentingnya suatu keahlian yang dimiliki pegawai juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja. Menurut Luthans (2015), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi (Hariani & Darmawan, 2025). Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas penyelenggaraan administrasi pendidikan di lembaga Pendidikan (Desiyani dkk., 2025). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hutasoit dkk., 2025).

Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci utama keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Mahatani dkk., 2025). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Aryono & Wiguna, 2025). Kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja (Cendekia & Ningsih, 2020). Kinerja ini dapat diukur berdasarkan berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Lempoy dkk., 2025).

Fenomena pada Universitas Lambung Mangkurat masih ditemukan beberapa permasalahan kinerja pada tenaga kependidikan di antaranya yang sering terjadi dan berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang terkadang masih menunda pekerjaan dan tidak melaksanakan tugas secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka

yang akhirnya pekerjaannya tidak diselesaikan tepat waktu, masih adanya pegawai yang datang terlambat, masih banyak yang belum disiplin melakukan presensi pada fingerprint, serta pelayanan tenaga kependidikan yang kurang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di perguruan tinggi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan manajemen stres yang tidak optimal dapat menurunkan kinerja guru serta berdampak pada kualitas pembelajaran (Sofiyah dkk., 2025). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan institusi Pendidikan (Fadzillah dkk., 2025). Lingkungan kerja yang berkualitas tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja mereka (Dewi & Suciptaningsih, 2025). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif (Alysia dkk., 2025).

Selain dari lingkungan kerja, semangat kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003: 94): “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya”. Semangat kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Gaho, 2025). Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan (Laia, 2025).

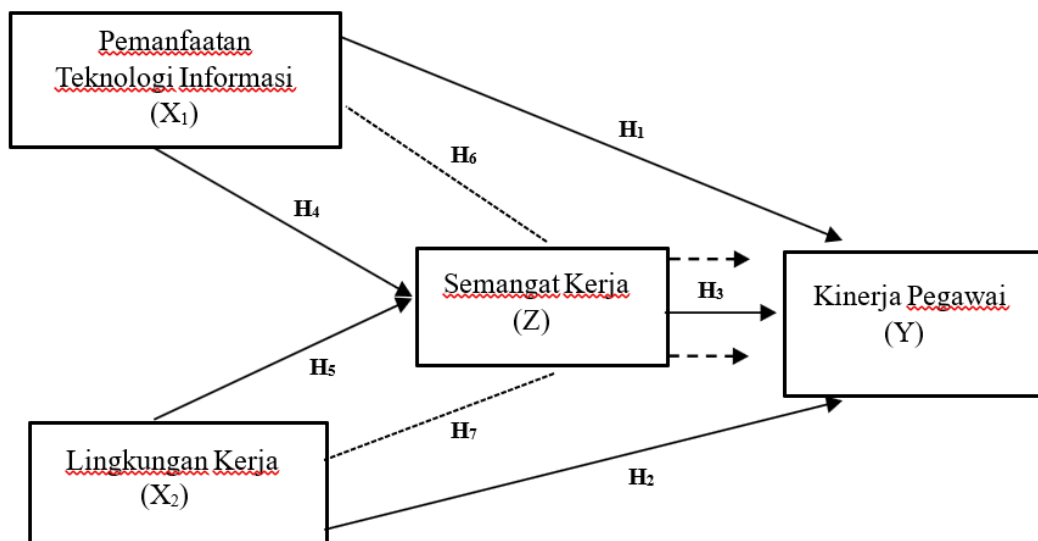
Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja pegawai juga memegang peranan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Lestari dkk., 2023). Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi. Semangat kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme dan energi individu dalam bekerja (Alzamora & Larasati, 2025).

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah Universitas Lambung Mangkurat sebagai salah satu universitas yang bergerak di bidang pendidikan. Dalam menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau pegawai khususnya pegawai tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan dalam pemanfaatan teknologi informasi, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya serta berupaya mewujudkan sistem dan lingkungan kerja yang baik dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Beranjak dari beberapa pernyataan di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian, dengan judul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Lambung Mangkurat”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Alasan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik. Menurut Azwar (2013) analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik, berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS for windows. Penelitian bermaksud mengungkapkan seberapa besar pengaruh baik secara langsung ataupun secara tidak langsung antara variabel bebas yaitu pemanfaatan teknologi informasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (Z) terhadap variabel terikat yaitu tingkat kinerja pegawai tenaga kependidikan (Y) di Rektorat Universitas Lambung Mangkurat (Y) di Rektorat Universitas Lambung Mangkurat.



Berdasarkan model di atas, penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Analisis jalur merupakan suatu metode yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tenaga kependidikan di Rektorat Universitas Lambung Mangkurat. Gambaran populasi penelitian yang didapat dari data setiap pegawai tenaga kependidikan yang bertugas di Rektorat Universitas Lambung Mangkurat secara lengkap dapat

dilihat pada tabel 1, sedangkan Pengambilan Sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Tabel 1 Keadaan Pegawai Tenaga Kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Sampel Diambil	Besar Sampel
1	Biro Keuangan dan Umum	126	$\frac{126}{260} \times 158$	76
2	Biro Akademik dan Kemahasiswaan	31	$\frac{31}{260} \times 158$	18
3	Biro Perencanaan, Kerja Sama dan Humas	26	$\frac{26}{260} \times 158$	15
4	Lembaga	37	$\frac{37}{260} \times 158$	22
5	Unit Pengembangan Akademik	40	$\frac{40}{260} \times 158$	24
Jumlah		260	Sampel	155

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dapat disajikan karakteristik responden sebagai berikut. Secara singkat dapat disajikan data jenis kelamin dari responden yang diteliti pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	75	48.7	48.7	48.7
Perempuan	80	51.3	51.3	100.0
Total	155	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui responden pegawai tenaga kependidikan yang menjadi objek penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 155 orang, terdiri dari 75 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 48,7% dan 80 orang berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 51,3%. Berdasarkan olah data hasil dari lapangan, maka karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 tahun	43	27.2 %
2	10 – 20 tahun	28	17.7 %
3	20 – 30 tahun	44	29.1 %
4	> 30 tahun	40	25.9 %
Jumlah		155	100,00 %

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui responden pegawai tenaga kependidikan yang menjadi objek penelitian ini adalah berjumlah 155 orang, terdiri dari 43 orang yang memiliki masa kerja di

bawah 10 tahun dengan persentase sebanyak 27,2%, 28 orang yang memiliki masa kerja 10-20 tahun dengan persentase 17,7%, kemudian 44 orang yang memiliki masa kerja 20-30 tahun dengan persentase 29,1%, dan 40 orang yang memiliki masa kerja di atas 30 tahun dengan persentase 25,9%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data sampel dalam penelitian ini sesuai dengan distribusi normal atau menyimpang darinya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Berikut adalah hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	SEMANGAT KERJA (Z)	KINERJA PEGAWAI (Y)
N		158	158	158	158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.47	54.11	80.59	128.36
	Std. Deviation	15.466	7.554	14.878	22.116
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.067	.064	.031
	Positive	.054	.028	.032	.030
	Negative	-.089	-.067	-.064	-.031
Test Statistic		.089	.067	.064	.031
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c	.080 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai memiliki sebaran data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya dengan ketentuan apabila mempunyai nilai VIF < 10, maka model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

No.	Model Linear	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
1	(X1 → Y)	Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,211	4,742	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
2	(X2 → Y)	Lingkungan Kerja	0,291	3,437	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
3	(Z → Y)	Semangat Kerja	0,291	3,439	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
4	(X1 → Z)	Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,305	3,276	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
5	(X2 → Z)	Lingkungan Kerja	0,305	3,276	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas diketahui bahwa uji linearitas pada variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 yakni 0,211 dan nilai VIF < 10 yakni 4,742. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 yakni 0,291 dan nilai VIF < 10 yakni 3,437. Pada variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *Tolerance* > 0,10 yakni 0,291 dan nilai VIF < 10 yakni 3,439. Pada variabel pemanfaatan teknologi terhadap semangat kerja memiliki *Tolerance* > 0,10 yakni 0,305 dan nilai VIF < 10 yakni 3,276. Dan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja memiliki *Tolerance* > 0,10 yakni 0,305 dan nilai VIF < 10 yakni 3,276. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas.

Data hasil penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif dan secara inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan gambaran-gambaran faktual dari variabel yang diteliti secara sistematis. Analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel exogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating atau intervening (variabel antara). Langkah-langkah dalam analisis jalur yaitu (1) Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang meliputi hubungan linier antara variabel independen, tidak terjadinya homokedastis antara variabel yang ada dalam persamaan struktural, normalitas residu dalam tiap-tiap persamaan struktural, dan (3) Pengujian model struktur 1 dan 2.

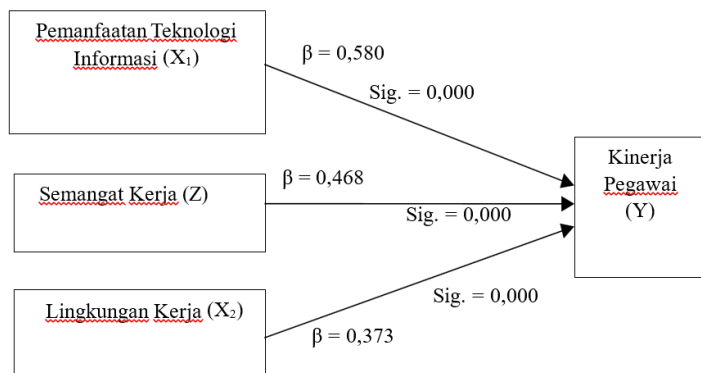
Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis ideal dan untuk mengatur linear tidaknya hubungan antara masing-masing variabel. Hasil perhitungan SPSS sebagai berikut;

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

No.	Model Linear	Variabel	Nilai Signifikansi		Tarf Sig.	Ket.
			Linearity	DfL		
Pemanfaatan						
1	(X ₁ → Y)	Teknologi Informasi	0,000	8,795	0,05	Linear
Pemanfaatan						
2	(X ₂ → Y)	Lingkungan Kerja	0,000	14,060	0,05	Linear
Pemanfaatan						
3	(Z → Y)	Semangat Kerja	0,000	10,893	0,05	Linear
Pemanfaatan						
4	(X ₁ → Z)	Teknologi Informasi	0,000	24,305	0,05	Linear
Pemanfaatan						
5	(X ₂ → Z)	Lingkungan Kerja	0,000	8,843	0,05	Linear

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel pemanfaatan teknologi



informasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai linearity lebih kecil atau di bawah 0,05 yakni 0,000 dan nilai Deviation from Linearity lebih dari 0,05 yakni 8,795. Pada variabel lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai memiliki nilai linearity di bawah 0,05 yakni 0,000 dan Deviation from Linearity lebih dari 0,05 yakni 14,060. Pada variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai linearity di bawah 0,05 yakni 0,000 dan Deviation from Linearity lebih dari 0,05 yakni 10,893. Selanjutnya pada variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap semangat kerja memiliki nilai linearity di bawah 0,05 yakni 0,000 dan Deviation from Linearity lebih dari 0,05 yakni 24,305, dan pada variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja memiliki nilai linearity di bawah 0,05 yakni 0,000 dan Deviation from Linearity lebih dari 0,05 yakni 8,843. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah linear.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.770	2.956		-6.350	.000
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI (X1)	.829	.068	.580	12.116	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	1.091	.221	.373	4.941	.000
	SEMANGAT KERJA (Z)	.695	.114	.468	6.122	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimulai dengan membuat persamaan regresi linear berganda untuk struktural I dan struktural II. Persamaan Jalur 1: Hasil analisis regresi dari program SPSS hubungan langsung antara variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) tenaga kependidikan Universitas Lambung Mangkurat dapat dilihat dalam tabel di bawah ini;

Berdasarkan hasil output dari model regresi tahap 1, menunjukkan nilai constant sebesar -18,770, maka dapat dibuat bagan alur hubungan langsung antara variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

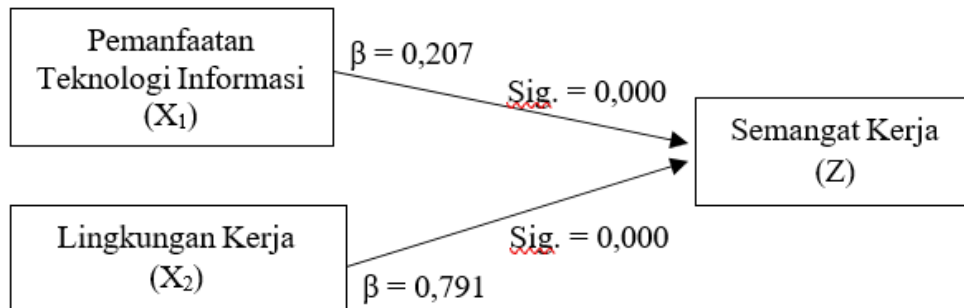
Persamaan Jalur 2: Hasil analisis regresi dari Program SPSS hubungan langsung antara variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja (Z) dapat dilihat pada;

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-23.517	.896		-26.254	.000
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI (X1)	.199	.046	.207	4.362	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	1.558	.094	.791	16.653	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Z)

Berdasarkan pada hasil output dari model regresi tahap 2, menunjukkan nilai constant sebesar -23,517, maka dapat dibuat bagan alur hubungan langsung antara variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Z) sebagai berikut



Hubungan langsung antara Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu koefisien regresi pada pemanfaatan teknologi informasi adalah 0,383 dengan uji parsial (uji-t) mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,444 > t_{tabel} 1,976$. Oleh sebab itu berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat dinyatakan terdapat pengaruh langsung antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat.

Hubungan langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu koefisien regresi pada lingkungan kerja adalah 0,304 dengan uji parsial (uji-t) mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,897 > t_{tabel} 1,976$. Oleh sebab itu berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dinyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat.

Hubungan langsung antara semangat kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu koefisien regresi pada semangat kerja adalah 0,327 dengan uji parsial (uji-t) mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,512 > t_{tabel} 1,976$. Oleh sebab itu berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat dinyatakan terdapat pengaruh langsung antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat.

Hubungan langsung antara Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) dan Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antara pemanfaatan teknologi informasi dan semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi adalah 0,661 dengan uji partial (uji-t) mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $8,247 > t_{tabel} 1,976$. Oleh sebab itu berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dinyatakan terdapat pengaruh langsung antara pemanfaatan teknologi informasi dengan semangat kerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat.

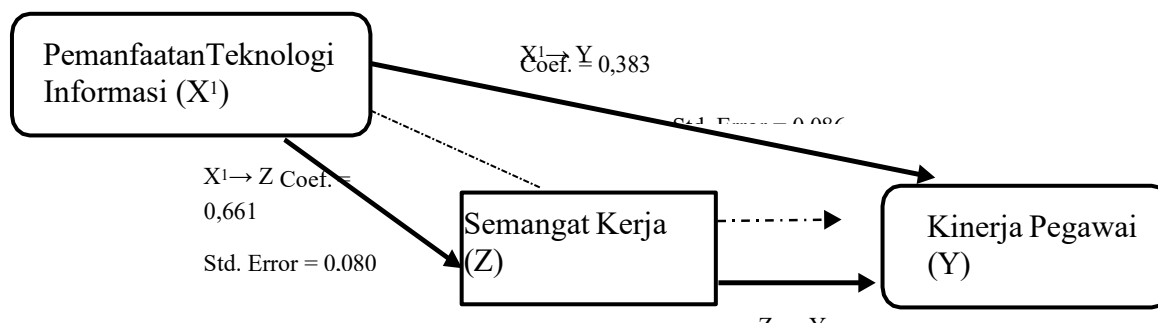
Hubungan langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,234 dengan uji pasial (uji-t) mempunyai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan juga nilai thitung $2,738 > t_{tabel} 1,976$. Oleh sebab itu berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dinyatakan terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat.

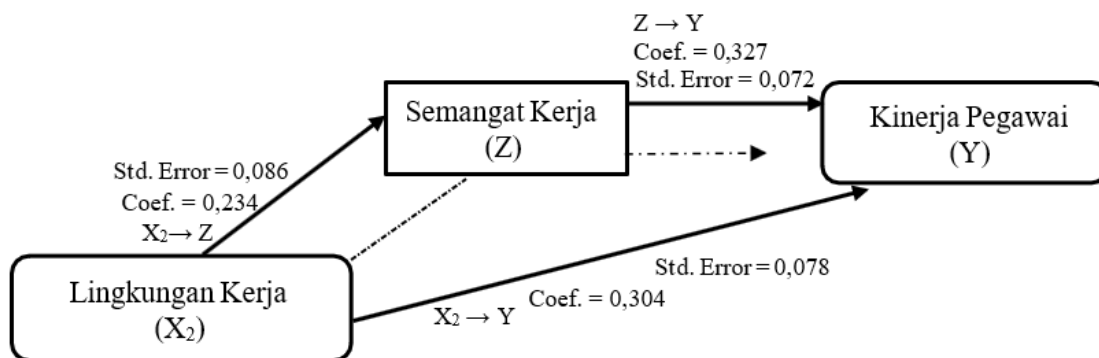
Hubungan tidak langsung antara Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja di Universitas Lambung Mangkurat diperoleh dengan cara mengalikan koefisien jalur dari pengaruh langsung variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap semangat kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $0,661 \times 0,327 = 0,216$ dengan nilai thitung sebesar $8,247 > t_{tabel} 1,976$. Dari hasil perhitungan uji sobel (sobel test) menunjukkan semangat kerja berfungsi sebagai mediasi dari pengaruh variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, peningkatan kinerja pegawai dapat difokuskan kepada pemanfaatan teknologi informasi namun tetap memperhatikan faktor semangat kerja pegawai.

Hubungan tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)



Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja di Universitas Lambung Mangkurat diperoleh dengan cara mengalikan koefisien jalur dari pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $0,304 \times 0,327 = 0,076$ dengan nilai thitung sebesar $2,738 > t_{tabel} 1,976$. Dari hasil perhitungan uji sobel (sobel test) menunjukkan semangat kerja berfungsi sebagai mediasi dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, peningkatan kinerja pegawai dapat difokuskan kepada lingkungan kerja namun tetap memperhatikan faktor semangat kerja pegawai.



PEMBAHASAN

Hubungan langsung antara Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan nilai thitung $4,444 > t_{tabel} 1,976$ maka menolak hipotesis nol (H_0) artinya pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi di Universitas Lambung Mangkurat dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai, dengan adanya perangkat lunak, sistem informasi, dan aplikasi administrasi berbasis web, pegawai dapat melaksanakan tugas, pengelolaan data, dan komunikasi dengan lebih cepat. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, pegawai dapat dengan mudah mengakses data yang diperlukan kapan saja dan dimana saja. Pemanfaatan teknologi informasi juga berkontribusi pada peningkatan keterampilan pegawai. Pegawai yang terbiasa dengan berbagai perangkat teknologi informasi menjadi lebih terampil dan mampu bekerja dengan lebih efektif.

Berdasarkan hal tersebut bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, penelitian ini sesuai dengan pendapat Goodhue dan Thompson (1995) menyatakan teknologi dipandang sebagai suatu hal yang berhubungan langsung dengan penyelesaian tugas individu. Agar hubungan antar teknologi informasi dengan kinerja dapat memberikan dampak yang positif, maka teknologi informasi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung (Tjhai, 2003).

Wiradita (2021) dalam penelitiannya bahwa untuk mengetahui bagaimana pengembangan kapasitas kinerja tenaga kependidikan, maka dapat dilihat dari bagaimana tenaga kependidikan Universitas Lambung Mangkurat menguasai berbagai peralatan, memanfaatkan biaya atau anggaran yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Sa'diah (2020) dengan judul manajemen sistem informasi akademik di perguruan tinggi (studi multi kasus pada Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin).

Hasil penelitian oleh Rakhman (2020) bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh dengan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizalni, dkk (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai Signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lainnya, menurut Cao dan Zhang (2022) menekankan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang optimal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hubungan langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,897 > t_{tabel} 1,976$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hasil ini memberikan bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai institusi pendidikan termasuk universitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti kondisi fisik, interaksi sosial, dan fasilitas yang disediakan, dapat berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup penerangan yang memadai, suhu yang nyaman, keamanan, serta hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan. Hubungan antar pegawai, baik sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan berpengaruh langsung pada kinerja pegawai. Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang baik mempermudah pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan hal tersebut bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan sanggup melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja sebagai lingkungan kerja fisik dimana para pegawai bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka (Heizer & Render, 2015).

Menurut Sinambela (2015) bahwa kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif. Ideswal (Masitha, 2024) menjelaskan bahwa iklim sekolah

yang kondusif akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Menurut Prawirosentono (2012), Mathis dan Jackson (2011), dan Mangkunegara (2013) faktor dari luar pegawai (eksternal) yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja, seperti iklim organisasi, dimana hal ini meliputi hubungan antar pegawai, kepemimpinan, pembagian kerja, tanggung jawab, dan wewenang bagi pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian oleh Persada dan Dewi (2020) menunjukkan hasil hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bandarmasih Kota Banjarmasin adalah diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sutarya (2018) mengemukakan bukti empiris bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ulfah dkk (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2021) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Budi Anugerah Bersama. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chandraningrum (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum Kabupaten Kapuas bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kapuas.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanty dkk., (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ahmad (2022) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Budianto (2015) menunjukkan bahwa dari hasil penelitiannya lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian Wiradita (2021) suasana kerja yang nyaman juga dapat menjadi motivasi dalam bekerja. Penelitian oleh (Amaliah dkk., 2025) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pendidikan di Universitas Lambung Mangkurat. Hasil penelitian (Hafizi dkk., 2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja guru di era digital. Hasil penelitian dari Noviani dkk., (2025) menunjukkan bahwa peran social leader berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru, terutama melalui penguatan semangat kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian (Nopiyana dkk., 2024) menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung efektivitas kerja, di antaranya lingkungan kerja dan semangat kerja yang positif.

Hubungan langsung antara semangat kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan nilai thitung $4,512 > t_{tabel} 1,976$ maka menolak hipotesis nol (H_0) artinya semangat kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja di Universitas Lambung Mangkurat merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja adalah sikap mental yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai diantaranya lingkungan kerja yang kondusif baik fisik maupun sosial, kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan serta menghargai kontribusi pegawai, adanya penghargaan dan pengakuan atas pencapaian pegawai, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan.

Berdasarkan hal tersebut bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, penelitian ini sesuai dengan pendapat Pohan (2017) bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor individu dalam organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan memiliki kinerja yang lebih optimal (Spector, 2023). Menurut Davis (2010) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi diperkecil, pemindahan pegawai dapat diperkecil dan sebagainya (Bulgis, 2021).. Semangat kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2012).

Parmin (2013) mengemukakan semangat kerja dapat terbentuk dari komitmen kerja yang kondusif, semangat kerja yang optimal ditimbulkan oleh komitmen kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mayer dan Allen (Suriansyah, 2014) menyatakan bahwa komitmen dibangun dari keinginan, kewajiban, dan kebutuhan anggota organisasi. Hasil penelitian Nor & Suriansyah (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan semangat kerja guru. Hasil penelitian Olfah dkk (2024) menunjukkan bahwa penerapan model pembelajaran SOLID berbantuan media audio visual mampu meningkatkan aktivitas belajar dan keterampilan kerja sama siswa. Temuan ini menunjukkan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran sebagai sarana untuk menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundari (2019) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan semangat kerja guru secara langsung terhadap disiplin guru sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2021) menemukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Penelitian lain oleh Santika (2020) dalam studinya bahwa hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan langsung antara Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) dan Semangat Kerja (Z)

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan nilai thitung $8,247 > t_{tabel} 1,976$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak artinya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya kemudahan akses informasi dimana pemanfaatan teknologi informasi mempermudah akses terhadap informasi yang diperlukan dalam pekerjaan. Dengan akses yang cepat dan tepat, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja. Penggunaan teknologi informasi juga memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih cepat dan akurat. Peningkatan produktivitas ini dapat meningkatkan semangat kerja. Robbins dan Judge (2013) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi dapat memberikan kenyamanan dan fleksibilitas dalam pekerjaan, yang berdampak langsung pada motivasi pegawai.

Menurut Devenport (1998) dalam bukunya “Working Knowledge” teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dalam proses kerja dan memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi dengan cepat. Hasil dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Priadi (2017) menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap semangat kerja pegawai instansi pemerintahan.

Hubungan langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Z)

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan nilai thitung $0,2738 > t_{tabel} 0,1976$ berarti hasil ini menunjukkan bahwa menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai termasuk di lingkungan universitas. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang nyaman, seperti fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang bersih, dapat meningkatkan kenyamanan pegawai. Kondisi fisik yang terjaga membuat pegawai mempunyai semangat kerja yang baik (Anteja, 2011).

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai dapat meningkatkan semangat bekerja (Purnamasari, 2013). Hasil penelitian Masitha dkk (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah, iklim organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian (Patmawati dkk., 2025) menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penerapan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menumbuhkan semangat kerja. Hasil penelitian Syahminan dkk., (2024) menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui dukungan budaya sekolah yang positif dan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sundari (2019) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim kerja sekolah secara langsung terhadap semangat kerja guru SDN di Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut. Santika (2020) berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Luthans (2011) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa pegawai yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa puas dengan pekerjaannya. Penelitian oleh Kusuma et al., (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Duha (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang ditunjukkan dengan nilai β sebesar 0,810 dengan nilai p value lebih kecil dari 0,01.

Hubungan tidak langsung antara Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja di Universitas Lambung Mangkurat diperoleh dengan cara mengalikan koefisien jalur dari pengaruh langsung variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap semangat kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $0,661 \times 0,327 = 0,216$ dengan nilai thitung sebesar $8,247 > t_{tabel} 1,976$. Dari hasil perhitungan uji sobel (sobel test) menunjukkan semangat kerja berfungsi sebagai mediasi dari pengaruh variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pengaruh tersebut tidak langsung, melainkan melalui semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, penting memahami bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat mempengaruhi semangat kerja dan selanjutnya berdampak pada kinerja pegawai. Pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan kinerja pegawai melalui semangat kerja. Meskipun pengaruh teknologi informasi tidak langsung, namun dampaknya sangat signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian Mustotiah dkk (2025) dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, baik melalui kecerdasan emosional maupun disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tan dan Othman (2013) penelitian ini mengkaji pengaruh teknologi informasi yang efektif meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Pramanda (2016) yang berdasarkan hasil pengujian statistik secara tidak langsung menunjukkan bahwa kemanfaatan penggunaan TI mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini (2023) menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tambak.

Hubungan tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja di Universitas Lambung Mangkurat diperoleh dengan cara mengalikan koefisien jalur dari pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung langsung variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $0,304 \times 0,327 = 0,076$ dengan nilai thitung sebesar $2,738 > t_{tabel} 1,976$. Dari hasil perhitungan uji sobel (sobel test) menunjukkan semangat kerja berfungsi sebagai mediasi dari pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja di Universitas Lambung Mangkurat seperti fasilitas kerjanya berupa sarana dan prasarana yang memadai, teknologi yang digunakan dan fasilitas lain yang menunjang kenyamanan pegawai, hubungan antar pegawai, antar atasan dan bawahan serta antar tim, kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, ventilasi, pencahayaan, dan tata letak yang semuanya dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai saat bekerja.

Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Pegawai yang merasa nyaman dan didukung lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Fasilitas yang memadai seperti lingkungan kerja yang terorganisir, akses teknologi yang mudah, serta lingkungan yang bersih dan tertata dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat, yang merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, serta memiliki fasilitas yang memadai, kemungkinan besar akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hasil penelitian oleh Rindam (2018) dengan hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian lain oleh Santika (2020) dalam studinya bahwa hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sundari (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim sekolah secara tidak langsung melalui semangat kerja guru terhadap disiplin guru SDN di Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Novira, dkk (2022) berdasarkan uji F diketahui Fhitung 19,612 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Anwar (2013) menunjukkan bahwa semangat kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja pegawai di kantor imigrasi kota Samarinda.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai. Lebih lanjut, ditemukan adanya pengaruh tidak langsung pemanfaatan teknologi informasi serta lingkungan kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Lambung Mangkurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Wiradita. (2021). Pengembangan Kompetensi dan Kapasitas Tenaga Kependidikan Di Universitas Lambung Mangkurat. Tesis.: Universitas Brawijaya Malang.
- A, Wiradita. (2021). Pengembangan Kompetensi dan Kapasitas Tenaga Kependidikan Di Universitas Lambung Mangkurat. Tesis.: Universitas Brawijaya Malang.
- A. (2018). Mental health by gender-specific occupational groups: Profiles, risk and dominance of predictors. *Journal of Affective Disorders*, 238:3113- 16.
- A. Putra., H.Rizali., Hairudinor. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugerah Bersama. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2021, Vol.10, No.1, ISSN 2541-1403, E- ISSN 2541-187X.

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, A, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. <https://journal.unismuh.ac.id/indeks.php/kimap/indeks>. Volume 3, No.1.
- Alex, S, Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Alex,
- Alfarisi, M,F. (2019). Pengaruh Karakter Serta Keprofesionalan Dosen Dalam Proses Perkuliahan Guna Menjadikan Mahasiswa Yang Cerdas dan Kritis. *Science Edu*. 2(2).
- Amaliah, I., Suriansyah, A., & Aslamiah. (2025). The Impact of Information Technology Utilization , Work Environment and Work Enthusiasm on the Performance of Educational Staff Employees of Universitas Lambung Mangkurat. *The Kalimantan Social Studies Journal*, 7(October), 39–51
- Amir, Hamzah. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan R&D*. Yogyakarta: Literasi Nusantara.
- Andi Yogyakarta. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Runeka Cipta.
- Aslamiah. (2016). Membangun Pendidikan Berkualitas Melalui Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar. In: *Prosiding Seminar Nasional PS2DMP Unlam*.
- Aslamiah. (2019). Teacher Organizational Comittment on Elementary School in Banjarmasin Indonesia. *Journal of K6, Education, and Management (j-K6EM)*. Vol. 4, No. 1, 2020, pp. xx-xx. ISSN 2541-6421.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian (Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiyanto, M, E. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Butar, Mathis (2015). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. X*. Skripsi. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Chairil, Pohan. 2017. *Pembahasan Komprehensif Pengantar Perpajakan Teori dan Konsep hukum Pajak*. Jakarta: Mitra Wancana Media.
- Chintya, I. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok Hal 1-4.

- Darmawan, D. (2012). Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Davis. (2010). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan) Edisi bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Devenport, T.H. (1998). Menempatkan Perusahaan ke Dalam Sistem Perusahaan. Harvard Business Review, Vol. 76, 121-131.
- Duha, S, H., Duha, T., Buulolo, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). Vol. 4. Nomor 2. Juli 2021. Hal. 103-114.
- Eko, Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erlyta, Ririh. 2010. Pengaruh Keahlian dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik. Skripsi-S1 UMS (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UMS.
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Gora Vol. 5, No. 1.
- G, P, Persada. M, S, Dewi. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 4, No. 1. Maret 2020, Hal. 34-46.
- G, P, Persada. M, S, Dewi. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 4, No. 1. Maret 2020, Hal. 34-46.
- Geovannie, H, Lufthi. (2016). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). Jurnal Perpajakan (JEJAK) Vol. 8 No. 1.
- Ghozali, Iman. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodhue, Dale, L. And Thompson, Ronald, L. (1995), Task-Technology Fit and Individual Performance. MIS Quarterly, June, p. 6-15
- Guntara, S, B., & Suryani, N. (2017). Pengaruh Pengolahan Koleksi, Kompetensi Pengelola, dan Fasilitas Perpustakaan Terhadap Kualitas Ppelayanan Perpustakaan. Economic Edication Analysis Jurnal, 6(3), 973-986.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Statistik Jilid I, Yogyakarta: Andi Offset.

- Hafizi, R., Suyoto, Rahmadi, Aslamiah, & Cinantya, C. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI ERA DIGITAL. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1081–1089.
- Halonen, J.I., Koskinen, A., Varje, P., Kouvenan, A., Hakanen, J.J., & Vaananeen, Hamzah, B., Uno., Nina., Lamatenggo. 2011. *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*, Jakarta: PT. bumi Aksara, 2011. Cet, 2.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Pariwisata*, April, II (2), 40-51.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay., and Render, Barry. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*, edisi 11. Salemba Empat. Jakarta.
- Hendri, Edduar. 2010. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*. Vol. 7, No. 2, Juli 2010.
- Jamaluddin, Bulgis. 2021. Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu. *E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*.
- Juaini. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Semangat Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Di Kota Banjarbaru. Banjarmasin: ULM Banjarmasin.
- Jugiyanto, Hartono. 2018. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Jugiyanto. 2011. *Sistem Tata Kelola Teknologi Informasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Jurnali, Teddy., dan Supono, Bambang. 2017. Pengaruh Keseuaian Tugas Teknologi dan Pemanfaatan TI Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *JRAI*, Vol. 5. No. 2. Mai 2017.
- Kaswan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Khairiyati, N. D., Amira, N., & Cinantya, C. (2024). Pentingnya Kemampuan Literasi Dalam Upaya Meningkatkan Karakter Siswa Sekolah Dasar *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTTP)*. *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran (JTTP)*, 02(02), 727–734.
- Kusuma, Jaya, I.G.M., I.G.A., Sidbya & I.N., Sudharma. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 2. 533-564.

- Kusuma, T.S., Kurniawati, A.D., Rahmi, Y., Rusdan, I.H., & Widyanto, R.M. (2017). *Pengawasan Mutu Makanan*. Universitas Brawijaya Press,
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12 th Edition*. New York: The Mc Grow-Hill Companies, Inc.
- Machmury, A., Jumardi, Salam, & Mustamin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi sdm, Sistem Informasi Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajemen Devisi Keuangan Perhotelan. *Akuntabel*, 18(2), 2021-2272.
- Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja, Dan Displin Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 2(1), 10.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMS Press.
- Masitha, M., Suriansyah, A., & Novitawati, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(4), 6012–6022. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1906>
- Masitha., A. Suriansyah., Novitawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Of Education Research*, 5(4), 2024, Pages 6012-6022. Program Studi Administrasi Pendidikan. : ULM Banjarmasin.
- Masitha., A. Suriansyah., Novitawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Of Education Research*, 5(4), 2024, Pages 6012-6022. Program Studi Administrasi Pendidikan. : ULM Banjarmasin.
- Mathis, dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Edisi Kedua. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Moekijat. 2010. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju.
- Muchlisin, Riadi. 2011. *Pengertian Faktor Pengukuran Kinerja Motivasi Konsumen*. <http://www.kajianpustaka.com/2013/04/pengertian-faktor-pengukuran-kinerja-motivasi-konsumen.html>. Diakses tanggal 24 Agustus 2024.
- Munandar. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Munarsih, P, Diah., I Made, Sadha, Suardhika. 2018. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.23 No. 1, 2018.
- Muntianah. 2017. Pengaruh Minat Perilaku Terhadap Actual Use Teknologi Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi. Diakses dari <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba>.
- Murdani. 2012. Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. Hrd (Human Resource Development) PT. Pulp And Paper Pangkalan Kerinci. Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mustafa, Zainal. 1998. Pengantar Deskriptif Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. UGM.
- Mustotiah, Suriansyah, A., & Ahmad, K. I. (2025). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kinerja Guru. Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran, 8(1), 156–177. <https://e-journal.my.id/jsgp/article/view/5357/3540>
- Muzakki, M, H. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V SURabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.39 No.2.
- Nawawi, Hadari. 2013. Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri. Gajah Madah. Universitas Press. Jogjakarta.
- NitiseMITO, Alex, S. 2010. Manajemen Personalia-manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia.
- Nopiyana, Aslamiah, & Rizalie, A. M. (2024). Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Komitmen dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMPN Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 5(1), 1331–1336.
- Nor, T., & Suriansyah, A. (2024). KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 4(4), 256–268.
- Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). Relationship Of Transformational Leaders Of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments With Performance Of Primary School Teachers In Labuan Amas Selatan, Indonesia. European Journal , 5(11). Doi:[Http://Dx.Doi.Org/10.46827/Ejes.V0i0.2308](http://Dx.Doi.Org/10.46827/Ejes.V0i0.2308)
- Noviani, W., Azizah, N., Madina, M., Aslamiah, & Cinantya, C. (2025). Social Leader Dan Perannya Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru (Studi Pada SMPN 4 Bataguh). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman, 14(1), 103–109.

- <https://www.academia.edu/download/90222395/5445.pdf>
<https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/hijri/article/view/24092/9927>
- Novira, M., Agussalim, M., Yulista. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. Vol. 4. No. 2, Juni 2022, Hal: 303-316.
- Nuraini. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Yayasan Ainisyam: Pekanbaru.
- Nurmansyah. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Pekanbaru: Unilak Press.
- Olfah, K., Purwanti, R., & Suriansyah, A. (2024). Meningkatkan Aktivitas Dan Keterampilan Kerja Sama Menggunakan Model Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah PGSD*, 10(September), 435–463.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja *Jurnal Manajemen* Vol.3. No.2, p. 1-5.
- Parmin. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan*.
- Patmawati, P., Suriansyah, A., & Basuki, S. (2025). Hubungan Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 8(1), 94–111.
- Pramanda, R, Putra. (2016). Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.39, No.2 Oktober 2016.
- Prasetyo, Bambang, dan Jannah, LM. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratama, Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendala). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol.8 No.2. 2017: 119-129.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Priadi, Ahmad. (2017). Analisis Penggunaan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Di Wilayah Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26704>.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Ofset (ANDI).
- Purba, H, S. Sukmawati, A. Adini, M, H. Sari, D, P. (2018). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pada Lingkungan Pemerintahan Desa di Kecamatan Sungai Pandan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari- Juni 2018. Vol. 7, No. 1, ISSN 2541-187X.

- Ragil, Permanasari. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anugerah Raharjo Semarang, Jurnal Ekonomi, Vol.6, No.3, 56-63.
- Rahmawanti, N. Pima. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No. 2.
- Rakhman, M, Mulyadi. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan TIK, Profesionalisme dan Kinerja Guru SD terhadap Kualitas Pembelajaran di KKG gugus Telawang Kota Banjarmasin.: ULM Banjarmasin.
- Rakhman, M, Mulyadi. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan TIK, Profesionalisme dan Kinerja Guru SD terhadap Kualitas Pembelajaran di KKG gugus Telawang Kota Banjarmasin.: ULM Banjarmasin.
- Rivai, V. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizalni, M., Khuzaini., Santi, A. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Hal. 379-386.
- Rizalni, M., Khuzaini., Santi, A. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Hal. 379-386.
- Robbins, & Judge, T.A. (2016). Organizational Behavior, Edisi 13, Jilid 1., Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Edition.
- Rusman. dkk. 2011. Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sa'diah, Halimatus (2020). Manajemen Sistem Informasi Akademik di Perguruan Tinggi (Studi Multi Kasus Pada Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin).: ULM Banjarmasin.
- Sa'diah, Halimatus (2020). Manajemen Sistem Informasi Akademik di Perguruan Tinggi (Studi Multi Kasus Pada Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin).: ULM Banjarmasin.
- Santika, I. Putu. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya, Badung-Bali. Vol. 15. No. 1. 28 Februari 2020.

- Schiffman, L. G. & Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer Behavior*. Edisi 11 Global Edition. England: Pearson Education Limited Gramedia, Jakarta, 2017.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyanti, S. (2012). *Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok)*. *Jurnal STIE Semarang*. Vol 4, No. 3, 59-65.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang. P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2014). *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarta, I. Nyoman. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu*.
- Sundari. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Semangat Kerja terhadap Disiplin Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut.*: ULM Banjarmasin.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- Suriansyah, A. (2013). *Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru SD Kota Banjarmasin. Ilmu Pendidikan. Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*. <http://eprints.ulm.ac.id/5211/>.
- Suriansyah, A. (2014). *Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*.
- Susanty, Aslamiah, Norhapizah, & Novitawati. (2025). *Evaluasi Kinerja Guru SD Di Kabupaten Tabalong Menggunakan Metode Kuantitatif*. *PROFESSIONAL Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 12(1), 9–16.
- Sutarya, A, Rindang. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Weaving Di PT. Adatex Kabupaten Bandung*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

- Syahminan, A., Aslamiah, & Suriansyah, A. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1249–1254. <https://www.jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/1013/644>
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang). *JOM FISIP*, Oktober, 3 (2), 1-12.
- Tata, Sutabri. (2014). Analisis Sistem Informasi, ANDI, Yogyakarta.
- Teece, David, J. Pisano, Gary. Shuen, A. (1997). Teece-1997-Dynamic Capabilites and Strategic Management.pdf. *Strategic Manajemen Journal*.
- Thompson, et, al. 1991. Personal Computing: Toward a Conceptual Model Of Utilization. *MIS Quarterly*, pp. 125-143.
- Tjhai, Fung, Jin. 2003. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publikk. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1):1- 26.
- Tjhai, Fung, Jin. 2003. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publikk. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1):1- 26.
- Tohardi, Ahmad. (2016). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Ulfah, Z. M. U., Suriansyah, A., & Sulistiyana. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah , Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja terhadap Performance Guru SD Negeri di Kecamatan Labuan Amas Utara Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1211–1220.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5/6.
- Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016, tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi Transaksi Elektronik, Pasal 1 ayat 3, hal. 2.
- Westra, Pariata. 2011. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: : Liberti. Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijana, Nyoman. 2017. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal. Universitas Udayana: Bali*.

- Wijana., Nyoman. 2007. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Bank Perkreditan Rakyat Dikabupaten Tabanan. Jurnal. Universitas Udayana: Bali
- Y, R, Chandraningrum. I, N, Ideram. S, Utomo. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 3, No. 1, Januari-Juni 2015.
- Yuniarsih dan Suwanto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Zainuddin, M.S., & Darman. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Manjene, Mandar: Management Development And Applied Research journal, 3(1), 42-53.
- Zodia, A.P. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Jom FEKON, 2(2), 1689-1699.