



**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI
PERENCANAAN SDM DAN PROSES PENGAMBILAN
KEPUTUSAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PT EDUSARANA AKADEMI
INDONESIA (*E-ACADEMY*)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RUDI SLAMAT

1415310669

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada PT Edusarana Akademi Indonesia. Adapun permasalahannya yang penulis angkat yaitu: apakah penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap karyawan Pada PT Edusarana Akademi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 60 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 17.0 Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan Pada PT Edusarana Akademi Indonesia.

Kata Kunci: Penerapan Sistem Informasi, Perencanaan SDM, Pengambilan Keputusan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is to test and find out more clearly how the influence of the application of information systems, human resources planning and decision making on employee performance at PT Edusarana Akademi Indonesia. As for the problem that the authors adopt is: whether the application of information systems, human resources planning and decision making has a significant in partial and simultaneous effect on employees at PT Edusarana Akademi Indonesia. This research uses a quantitative method involving 60 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out using the SPSS Version 17.0 program. The results of the quantitative analysis show that the variable implementation of information systems, human resources planning and decision making has a significant effect on employee commitment. Based on the results of the research, the hypothesis is accepted which states that there is a significant effect of the influence of the application of information systems, human resources planning and decision making on employee performance at PT Edusarana Akademi Indonesia.

Keywords: Information System Implementation, Human Resources Planning, Decision Making, Employee Performance

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	74
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas.....	75
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	77

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	: PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II	: TINJAUAN PUSTAKA
A. Landasan Teori.....	10
1. Penerapan Sistem Informasi	10
2. Perencanaan SDM	15
3. Pengambilan Keputusan	24
4. Kinerja Karyawan	30
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis	38
BAB III	: METODE PENELITIAN
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	43

BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian	51
1.	Deskripsi Objek Penelitian	51
2.	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	52
3.	Deskripsi Karakteristik Responden	53
4.	Deskripsi Variabel Penelitian	56
5.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	70
6.	Pengujian Asumsi Klasik	74
7.	Regresi Linier Berganda	78
8.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	79
B.	Pembahasan	82
1.	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	82
2.	Pengaruh perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan	82
3.	Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi, Perencanaan SDM, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V	: SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan	85
B.	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	39
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Jajaran atasan selalu memberikan kemudahan penggunaan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan Bapak/Ibu secara baik..	56
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu memberikan waktu respon secara aktif dalam pelaksanaan kegiatan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan	57
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu merasa diandalkan sepenuhnya dalam berbagai kegiatan yang diberikan dengan porsi sesuai kemampuan.....	58
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan dan fleksibel diberbagai kalangan.....	58
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Seluruh pihak mengetahui keamanan atas kelangsungan kegiatan dari pihak peruhaaan.....	59
Tabel 4.10 Pernyataan X _{2.1} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu selalu memberikan ide/gagasan dalam berorganisas dengan batasan waktu.....	60
Tabel 4.11 Pernyataan X _{2.2} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Sifat Bapak/Ibu dapat melakukan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi	60
Tabel 4.12 Pernyataan X _{2.3} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu dapat meningkatkan kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia secara fokus.....	61
Tabel 4.13 Pernyataan X _{2.4} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab	62
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.5} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	62

Tabel 4.15 Pernyataan X _{3.1} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu selalu memberikan pekerjaan dengan baik dalam berorganisasi secara konsisten untuk tujuan pekerjaan	63
Tabel 4.16 Pernyataan X _{3.2} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu mendapatkan ide/gagasan alternatif dapat melakukan tindakan secara akurasi untuk menyelesaikan permasalahan yang teridentifikasi.....	64
Tabel 4.17 Pernyataan X _{3.3} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pimpinan dapat meningkatkan kemampuan untuk membaca faktor lingkungan kerja berdasarkan prosedur etis data atau informasi yang tersedia agar tidak terjadi kesalahan kegiatan bekerja.....	64
Tabel 4.18 Pernyataan X _{3.4} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.....	65
Tabel 4.19 Pernyataan X _{3.5} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dengan sarana yang disediakan	66
Tabel 4.20 Pernyataan Y.1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kemampuan beradaptasi dengan iklim di dalam perusahaan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas bekerja secara optimal	66
Tabel 4.21 Pernyataan Y.2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas yang berbeda dengan porsi tugas Bapak/Ibu sebelumnya.....	67
Tabel 4.22 Pernyataan Y.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu dalam bekerja setiap harinya secara loyalitas	68
Tabel 4.23 Pernyataan Y.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Selalu siap siaga dalam bekerja demi kelangsungan kerja sama karena sangat diutamakan dalam perusahaan.....	68
Tabel 4.24 Pernyataan Y.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Bapak/Ibu tidak membuang waktu dalam jam kerja terhadap perusahaan sehingga Bapak/Ibu benar-benar memanfaatkan waktu	69
Tabel 4.25 Uji Validitas X ₁ (Penerapan Sistem Informasi)	70
Tabel 4.26 Uji Validitas X ₂ (Perencanaan SDM)	70
Tabel 4.27 Uji Validitas X ₃ (Pengambilan Keputusan)	71
Tabel 4.28 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	71
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas X ₁ (Penerapan Sistem Informasi).....	72
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas X ₂ (Perencanaan SDM)	73
Tabel 4.31 Uji Validitas X ₃ (Pengambilan Keputusan)	73
Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	73
Tabel 4.33 Uji Multikolinearitas	76

Tabel 4.34 Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.35 Uji Simultan	79
Tabel 4.36 Uji Parsial.....	80
Tabel 4.37 Uji Determinasi	81

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji syukur kepada Allah SWT, Karena atas RahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **Pengaruh Penerapan Sistem Informasi, Perencanaan SDM Dan Pengambilan Keputusan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Edusarana Akademi Indonesia (E-Academy)**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Kamalhar dan Ibunda Suratna serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada Pimpinan PT Edusarana Akademi Indonesia yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Kepada seseorang tercinta yang dulu pernah mencintai dan memberi semangat hidup penulis dari semester 5 (lima) sampai di hari ulang tahun penulis yang ke 27 tahun, *i love you mux mux mux mux mux moreeeee Bae.*
9. Kepada teman-temanku Cut Utia Rahmatia, Hambali, Budi Gunawan, Syahputra, Abi Mutolib, Aizz, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2019

Penulis

Rudi Slamet
NPM : 1415310669

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT Edusarana Akademi Indonesia didirikan pertama kali di Medan, Sumatera Utara, pada tanggal 22 Juni 2010 oleh dua orang idealis berlatar belakang pendidikan *public speaking* bersertifikat, mereka ialah Melanie Armelia Desky, beserta Puly Yunita Daulay. Sejak awal, para pendiri tetap menjaga komitmen untuk mempersembahkan hasil berbagai ilmu-ilmunya terbaik dengan layanan sepenuh hati untuk menciptakan berbagai program pelatihan dan motivasi. Komitmen itulah yang mengantarkan PT Edusarana Akademi Indonesia terbaik dan terpercaya di Indonesia seperti sekarang ini, serta menjadi pusat rujukan pelatihan dan motivasi nasional.

Mulai di tahun pertama, para pendiri mencetuskan memberi nama sebutan media pembelajarannya yaitu *E-Academy* atau dengan maksud huruf “E” tersebut adalah *Empowerment*. *E-Academy* ini adalah media perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelatihan dan motivasi, *inbound* dan *outbound*, yang dipersiapkan secara professional baik dari sisi kualitas, layanan, produk ataupun materi yang disediakan dengan mengutamakan mutu dan kepuasan klien. Pelatihan yang disediakan disiapkan dan diberikan oleh para pengajar professional yang sangat berpengalaman dibidangnya. Penyampaian materi yang telah dibuat secara sederhana sehingga mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta.

Keberadaan pemimpin di tengah-tengah organisasi sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal adalah bilamana tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok (Morrow, 2015:57). Fenomena kepemimpinan dalam organisasi telah banyak diteliti oleh para ahli (Anggriawan, 2012:28). Salah satunya adalah tentang hubungan atasan dan bawahan.

Menurut Ivancevich (2016:55), dalam suatu organisasi atasan mengklasifikasikan bawahannya menjadi dua kategori, yaitu kategori *in-group* dan kategori *out-group*. Kategori anggota *in-group* akan menerima tugas yang lebih menantang, menerima lebih banyak kompensasi, lebih dipercaya atasan dan lebih memperoleh perhatian yang lebih besar dari atasan. Sedangkan kategori anggota *out-group* akan menerima tugas yang lebih tidak menantang, menerima lebih sedikit kompensasi, mendapatkan lebih sedikit waktu dari atasan, dan memiliki hubungan atasan dan bawahan yang didasarkan pada interaksi otoritas formal saja.

Pada dasarnya atasan akan memilih anggota kelompok kesayangan (*in-group*), yaitu para bawahan yang memiliki karakteristik kepribadian dan sikap yang mirip dengan atasan tersebut (Robbins, 2016:96). Akan tetapi, agar hubungan dalam LMX tetap utuh atasan dan bawahan harus terlibat dalam hubungan tersebut. Penelitian Robbins (2016:90), menghasilkan hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi pula terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Pada prinsipnya mengelola karyawan dengan adil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena organisasi dituntut untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen. Wijanto (2013:80), juga berpendapat bahwa keadilan (ekuitas) berkaitan dengan rasa keadilan (*felt justice*) menurut hak dan hukum alam. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi yang sangat diinginkan oleh karyawan.

Menurut Truckenbrodt (2010:76), pada tingkat sosial yang nilainya amat mendasar yaitu karyawan diperlakukan secara adil. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi sosial yang sangat diinginkan. Organisasi yang dipandang sebagai tempat kerja yang terbaik biasanya memasukkan unsur keadilan karena keadilan dianggap dapat membangun rasa saling percaya diantara karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Jackson (2010:45) mengatakan bahwa ada tiga dimensi dari keadilan organisasional, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan distributif adalah ketika pegawai meyakini bahwa pencapaian mereka sebanding dengan pencapaian orang lain. Keadilan procedural yaitu mengacu pada persepsi mengenai keadilan dalam proses yang digunakan untuk mengambil keputusan sedangkan keadilan interaksional mencerminkan perasaan pegawai mengenai apakah atasan peka terhadap masalah mereka dan memperlakukan mereka dengan sopan dan penuh hormat.

Penelitian tentang pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Suciningtyas (2014:66), menunjukkan bahwa ketika tingginya pengambilan keputusan (gaji, promosi, dan tunjangan), maka akan tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada organisasi tempat karyawan bekerja. Secara umum Luthans (2015:71), menjelaskan kinerja karyawan yang dipegang dan diimplementasikan oleh karyawan dapat dilihat dari perilaku sehari-hari karyawan beraktivitas dalam organisasi. Misalnya seperti, (1) ingin tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) ingin berusaha keras sesuai keinginan perusahaan; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan.

Jackson (2010:77), menjelaskan kinerja karyawan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan karyawan berkomitmen pada suatu organisasi itu menandakan bahwa mereka telah puas dengan apa yang organisasi berikan, sebagai contoh pemberian kompensasi yang adil.

Tiga dimensi kinerja karyawan menurut Luthans (2015:74), yaitu (1) komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; (2) komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi; (3) komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh perencanaan SDM (LMX) dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Morrow (2005:55), pada karyawan bank, karyawan keamanan dan karyawan asuransi di Taiwan, hasilnya perencanaan SDM (LMX) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai β 0, 17. Akan tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Ristianar (2010:61).

Berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan yang terkait, kurangnya hubungan kedekatan antara atasan dengan bawahan, karena pada umumnya karyawan ini bekerja secara tim dan seringnya terjadi komunikasi antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis. Begitu juga masih kurangnya pengambilan keputusan yang dapat dilihat dari atasan yang masih pilih kasih terhadap sesama karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Suatu hal yang menarik untuk diteliti pengaruh hubungan kedekatan atasan dengan bawahan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia, yang mana kinerja karyawan merupakan bagian yang perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi, Perencanaan SDM Dan Proses Pengambilan Keputusan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia (E-Academy)”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya hubungan kedekatan antara atasan dengan bawahan, karena pada umumnya karyawan ini bekerja secara tim dan seringkali terjadi komunikasi antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan penerapan sistem informasi yang kurang harmonis, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
- b. Kurangnya tindakan perencanaan SDM yang dapat dilihat dari pelaksanaan bekerja kepada jumlah karyawan yang diadakan sedikit dengan penanggung jawaban yang banyak, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
- c. Kurangnya pengambilan keputusan yang sesekali tidak tepat pada proses sebelum dilakukan pekerjaan dan dari pemberian bonus insentif kepada karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh penerapan

sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan Pada PT Edusarana Akademi Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah:

1. Apakah penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Edusarana Akademi Indonesia?
2. Apakah penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Edusarana Akademi Indonesia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk menganalisa penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Edusarana Akademi Indonesia.
- b. Untuk menganalisa penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Edusarana Akademi Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Prisetyadi (2013), dengan judul : pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Midian Karya Pasuruan. Sedangkan penelitian ini berjudul : pengaruh penerapan

sistem informasi, perencanaan SDM dan proses pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia (*E-Academy*).

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian :

penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana. Sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

2. Variabel Penelitian :

penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu perencanaan SDM, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :

penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 85 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan/responden.

4. Waktu Penelitian :

penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2018.

5. Lokasi Penelitian :

lokasi penelitian terdahulu di PT Midian Karya Pasuruan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Edusarana Akademi Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Penerapan Sistem Informasi

a. Pengertian Penerapan Sistem Informasi

Penerapan sistem informasi adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. Penerapan sistem informasi biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan *flowchart* di bagian akhir (Laksmi, 2008:52). Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Prosedur Operasional (SPO) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapihkan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.

Berikut beberapa pengertian penerapan sistem informasi dari beberapa sumber buku:

- 1) Penerapan sistem informasi merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11).

- 2) Menurut Moekijat (2008), penerapan sistem informasi adalah urutan langkah-langkah (pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), dimana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, dimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.
- 3) Menurut Tjipto Atmoko (2011), penerapan sistem informasi merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.
- 4) Penerapan sistem informasi adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aktor yang berperan dalam kegiatan (Insani, 2010:1).

b. Tujuan dan Fungsi Penerapan Sistem Informasi

Tujuan pembuatan penerapan sistem Informasi adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. Penerapan sistem informasi yang baik adalah penerapan sistem informasi yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara

bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan.

Tujuan penerapan sistem informasi adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:30) :

- 1) Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
- 2) Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
- 3) Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
- 4) Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
- 5) Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
- 6) Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.
- 7) Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.
- 8) Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
- 9) Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi penerapan sistem informasi yang baru.

Sedangkan fungsi penerapan sistem informasi adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:35):

- 1) Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja.
- 2) Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan.
- 3) Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.
- 4) Mengarahkan petugas/pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.

c. Manfaat Penerapan Sistem Informasi

Penerapan sistem informasi atau yang sering disebut sebagai prosedur tetap (protap) adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana dan oleh siapa dan dibuat untuk menghindari terjadinya variasi dalam proses pelaksanaan kegiatan oleh pegawai yang akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Penerapan sistem informasi menurut Umar (2002:32) memiliki manfaat bagi organisasi antara lain:

- 1) Mengurangi biaya.
- 2) Mengurangi kesalahan.
- 3) Meningkatkan kecepatan aktivitas.
- 4) Meningkatkan perencanaan dan pengendalian aktivitas.

d. Indikator Penerapan Sistem Informasi

Mengukur kualitas penerapan sistem informasi merupakan hal yang tidak mudah, hal ini dikarenakan tidak adanya kriteria yang menjadi standar untuk menentukan kualitas sistem informasi. Menurut Hamilton, S. dan N. L. Chervany

(1981) dalam Jogiyanto (2007:13) indikator-indikator untuk mengukur penerapan sistem informasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kekinian data diusulkan (proposed data currency),
- 2) Waktu respon (response time),
- 3) Waktu pergantian (turnaround time),
- 4) Akurasi data (data accuracy),
- 5) Keandalan (reliability),
- 6) Kelengkapan (completeness),
- 7) Keluwesan sistem (system flexibility), dan
- 8) Kemudahan penggunaan (ease of use).

Indikator yang digunakan adalah 5 dari 8 indikator yang digunakan Hamilton dan Chervany (1981) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemudahan penggunaan (Ease of Use)

Suatu sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakan sistem informasi tersebut yang pada akhirnya mempunyai pengaruh pada pemakai individu didalam melakukan pekerjaannya.

- 2) Waktu respon (Response Time)

Kecepatan akses merupakan salah satu indikator kualitas sistem informasi. Jika akses sistem informasi yang memiliki kecepatan yang optimal maka layak dikatakan bahwa sistem informasi yang diterapkan mempunyai kualitas yang baik.

3) Keandalan (Reliability)

Sistem informasi yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat diandalkan. Jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan. Keandalan sistem informasi ini adalah ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan.

4) Fleksibilitas (Flexibility)

Fleksibilitas suatu sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. Fleksibilitas yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna.

5) Keamanan (Security)

Suatu sistem informasi dikatakan baik jika keamanan sistem tersebut dapat diandalkan. Dengan begitu semua pihak penerima informasi terjaga dari kesalahan tak terduga juga.

2. Perencanaan SDM

a. Pengertian Perencanaan SDM

Berbagai pandangan mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2017, p. 53) perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-

kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Di mana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.

Pandangan lain mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, p. 6) perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain (Handoko 2017, p. 55-57):

1) Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

- a) Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.

- b) Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.
- c) Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.
- d) Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, “pembajakan” manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

2) Keputusan-keputusan Organisasional

Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

- a) Rencana stratejik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

- b) Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana stratejik menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.
- c) Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.
- d) Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.
- e) Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

3) Indikator dan Proses Perencanaan SDM

Menurut James Walker dalam French (1986), perencanaan program meliputi dua hal yaitu Manajemen Kinerja, dan Manajemen Karier. Yang dimaksud dengan Manajemen Kinerja adalah standar kinerja, kualitas kerja, kinerja kerja, dan kompensasi. Sedangkan manajemen karier adalah rekrutmen, seleksi, diklat dan kaderisasi/suksesi manajemen. Dan suksesi manajemen adalah proses antisipasi kebutuhan *managerial staffing* dimasa yang akan datang serta pembuatan perencanaan untuk pengembangannya.

Dan perkiraan kebutuhan perencanaan SDM ini diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi

manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain. Sedangkan perencanaan program dilakukan setelah selesainya perkiraan kebutuhan.

Maka secara garis besar proses perencanaan SDM dibagi atas dua tahapan besar, yaitu Peramalan Kebutuhan (*Needs Forecasting*) dan Perencanaan Program (*Program Planning*). Menurut French (1986), perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Dan berdasarkan beberapa indikator pokoknya, yaitu :

- a) Waktu
- b) Sifat
- c) Fokus
- d) Penanggung jawab

4) Manfaat Perencanaan SDM

Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain (Rivai, 2004, p. 48):

- a) Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam perusahaan. Inventarisasi tersebut antara lain meliputi:
 - (1) Jumlah karyawan yang ada
 - (2) Berbagai kualifikasinya

- (3) Masa kerja masing-masing karyawan
- (4) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik pendidikan formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti
- (5) Bakat yang masih perlu dikembangkan
- (6) Minat karyawan, terutama berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaan

Hasil inventarisasi tersebut sangat penting, bukan hanya dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas sekarang, akan tetapi setidaknya berhubungan dengan empat kepentingan di masa depan, yaitu:

- (1) Promosi karyawan tertentu untuk mengisi lowongan jabatan yang lebih tinggi jika karena berbagai sebab terjadi kekosongan.
 - (2) Peningkatan kemampuan melaksanakan tugas yang sama.
 - (3) Dalam hal terjadinya alih wilayah kerja yang berarti seseorang ditugaskan ke lokasi baru tetapi sifat tugas jabatannya tidak mengalami perubahan.
- b) Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Standard Operating Prosedure (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi: suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing

sumber daya manusia telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkan secara baik fungsi organisasi serta penempatan sumber daya manusia telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

- c) Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih professional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.
- d) Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
- e) Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Dengan tersedianya informasi yang cepat dan akurat semakin penting bagi perusahaan, terutama perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang banyak dengan cabang

yang tersebar di berbagai tempat (baik dalam negeri maupun di luar negeri).

Dengan adanya informasi ini akan memudahkan manajemen melakukan perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources Information*) yang berbasis pada teknologi canggih merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan di era perubahan yang serba cepat.

- f) Seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian.

Berdasarkan bahan yang diperoleh dan penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti :

- (1) Permintaan pemakai tenaga kerja atas tenaga kerja dilihat dan segi jumlah, jenis, kualifikasi dan lokasinya.
- (2) Jumlah pencari pekerjaan beserta bidang keahlian, keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji dan sebagainya.

- g) Pemahaman demikian penting karena bentuk rencana yang disusun dapat disesuaikan dengan situasi pasaran kerja tersebut.

- h) Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam perusahaan. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan karyawan baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar menyusun program kerja yang realistik.
- i) Mengetahui pasar tenaga kerja. Pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima (recruiting) dalam perusahaan. Dengan adanya data perencanaan sumber daya manusia di samping mempermudah mencari calon yang cocok dengan kebutuhan, dapat pula digunakan untuk membantu perusahaan lain yang memerlukan sumber daya manusia.
- j) Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan acuan, tetapi dapat pula berasal dari sumber lain. Dengan adanya data yang lengkap tentang potensi sumber daya manusia akan lebih mempermudah dalam menyusun program yang lebih matang dan lebih dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hal-hal tersebut, dapat diketahui manfaat dari perencanaan sumber daya manusia

dalam suatu perusahaan sebagai sesuatu yang sangat penting, demi kelancaran dan tercapainya tujuan dari perusahaan.

3. Pengambilan Keputusan

a. Pengertian Pengambilan Keputusan

Menurut Colquitt (2011:40), pengambilan keputusan berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi. Menurut Cropanzano (2017:51), pengambilan keputusan dapat mencakup masalah yang berkaitan dengan persepsi gaji yang adil, kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir dan prosedur seleksi yang benar.

Menurut Robbins (2016:61), mengusulkan dua model faktor pengambilan keputusan yaitu terdiri dari keadilan distributif dan keadilan prosedural. Melalui penggunaan model persamaan struktural, Robbins (2016:66), mendefinisikan bahwa keadilan distributif berkaitan dengan hasil tingkat organisasi (membayar kepuasan) sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan hasil tingkat organisasi (komitmen organisasi).

b. Dasar-dasar Pengambilan Keputusan

Dasar-dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan bermacam-macam, tergantung dari permasalahan yang dihadapinya. Menurut Terry dalam Syamsi (2000:16) disebutkan dasar-dasar dari pengambilan keputusan yang berlaku adalah sebagai berikut :

- 1) Intuisi
- 2) Pengalaman
- 3) Fakta
- 4) Wewenang
- 5) Logika/ Rasional

Pada pengambilan keputusan yang berdasarkan rasional, keputusan yang dihasilkan bersifat objektif, logis, lebih transparan, konsisten, sehingga dapat dikatakan mendekati kebenaran atau sesuai dengan apa yang diinginkan.

c. Faktor-Faktor Pengambilan Keputusan

Keputusan yang telah dipilih merupakan keputusan yang terbaik dari beberapa alternatif yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasan dalam Zulaikhah (2014) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain faktor masalah, faktor situasi dan faktor kondisi.

1) Faktor Masalah

Dalam mengambil suatu keputusan dalam memilih program studi tentu ditemukan beberapa masalah yang menjadi penghalang untuk mengambil keputusan, yang merupakan penyimpangan dari apa yang diharapkan, direncanakan atau dikehendaki dan harus diselesaikan, tujuan yang dimaksud adalah keputusan dalam memilih program studi pendidikan akuntansi.

2) Faktor Situasi

Merupakan keseluruhan faktor-faktor dalam keadaan, yang berkaitan satu sama lain dan yang secara bersama-sama mempengaruhi terhadap apa yang akan diperbuat. Dalam situasi keputusan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam memilih jurusan akuntansi.

3) Faktor Kondisi

Merupakan keadaan saat mengambil keputusan keseluruhan dari faktor-faktor yang secara bersama-sama menentukan daya gerak, daya berbuat dan kemampuan seseorang.

d. Indikator Pengambilan Keputusan

Indikator Pengambilan Keputusan menurut Syamsi dalam Hevi (2013) sebagai berikut :

1) Tujuan.

Tujuan tersebut harus disesuaikan dengan tingkat relevansi dengan kebutuhan, kejelasan dan kemampuan memprediksi.

2) Identifikasi Alternatif

Identifikasi alternatif maksudnya adalah untuk mencapai tujuan tersebut, kiranya perlu dibuatkan beberapa alternatif, yang nantinya perlu dipilih salah satu yang dianggap paling tepat.

3) Faktor Yang Tidak Dapat Diketahui Sebelumnya.

Faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya artinya adalah keberhasilan pemilihan alternatif itu baru dapat diketahui setelah putusan itu dilaksanakan. Waktu yang akan datang tidak dapat

diketahui dengan pasti. Oleh karena itu kemampuan pimpinan untuk memperkirakan masa yang akan datang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya keputusan yang akan dipilihnya.

4) Sarana

Dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai maksudnya adalah, masing-masing alternatif perlu disertai akibat positif dan negatifnya, termasuk sudah di perhitungkan di dalamnya *uncontrollable events*-nya. Alternatif-alternarif menggunakan sarana atau alat untuk mengukur yang akan di peroleh atau pengeluaran yang perlu dilakukan dari setiap kombinasi alternatif keputusan dan peristiwa di luar jangkauan manusia itu.

e. Langkah-langkah Pengambilan Keputusan

Komponen terpenting dalam mengambil suatu keputusan adalah menentukan langkah-langkah dan kegiatan pengumpulan informasi mengenai situasi keputusan yang akan dibuat. Langkah-langkah pengambilan keputusan menurut Mondy dan Premeaux dalam Anzizhan (2004:55) terdiri dari lima langkah :

- 1) Mengidentifikasi masalah atau peluang, mempelajari masalah apa saja yang harus ditangkap oleh individu dalam meningkatkan perannya dimasa depan. Oleh karena itu, faktor yang menyebabkan munculnya masalah atau faktor- faktor yang menjadi peluang harus diidentifikasi sedemikian rupa melalui analisis rasional dan sistematis.

- 2) Membuat alternatif-alternatif, membuat sejumlah alternatif yang diperkirakan akan dapat menjadi jawaban dalam pemecahan masalah adalah sangat penting. Sebab berbagai alternatif yang dibuat akan dapat dipilih alternatif yang paling menguntungkan dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Demikian pula membuat berbagai alternatif peluang bagi keputusan yang menyangkut masa depan agar diketahui peluang yang lebih besar untuk memajukan anggota.
- 3) Mengevaluasi alternatif, menilai keuntungan dan kerugian atau kekuatan dan kelemahan dari masing-masing alternatif didalam memecahkan masalah dan menjawab peluang yang akan menentukan pilihan. Jika harus dilihat faktor fisibilitas suatu alternatif maka hal inilah yang akan menetapkan pilihan mana yang akan diambil sebagai keputusan.
- 4) Memiliki dan mengimplementasikan alternatif, adapun tindakan memilih alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang diajukan dalam mendukung keberhasilan pemecahan masalah dan menjawab peluang yang ada merupakan langkah keempat. Pemilihan alternatif itu sekaligus menetapkannya untuk dilaksanakan sebagai keputusan yang diambil oleh organisasi.
- 5) Mengevaluasi alternatif, keputusan yang ditetapkan dan telah dilaksanakan harus di evaluasi apakah telah mencapai tujuan yang diinginkan atau belum. Sebab keputusan itu diyakini sebagai cara

dalam memecahkan masalah atau mengisi peluang untuk menjawab kebutuhan. Jika belum, tindakan harus diperbaiki dan kembali melihat alternatif-alternatif yang diajukan yang diajukan atau menambah kembali alternatif yang ada di samping melengkapi informasi untuk keputusan yang diambil.

6) Pendapat lain menegaskan bahwa langkah-langkah pengambilan keputusan ada enam yaitu:

- (1) Mengidentifikasi suatu masalah,
- (2) Memperjelas menyusun prioritas sasaran-sasaran,
- (3) Menciptakan pilihan-pilihan,
- (4) Menilai pilihan-pilihan, dan
- (5) Memperbandingkan akibat-akibat yang diramalkan pada masing-masing pilihan dengan konsekuensi-konsekuensi dengan sasaran-sasaran.

Pada dasarnya setiap individu dalam hidup selalu dihadapkan dalam membuat suatu keputusan dari berbagai alternatif yang ada, langkah-langkah yang disimpulkan diatas adalah proses bagaimana pilihan itu diperoleh. Hal ini tentu saja dilalui pula oleh seluruh karyawan PT Edusaran Akademi Indonesia. Setiap karyawan memiliki alasan-alasan yang berbeda satu sama lainnya dalam mempertimbangkan alternatif-alternatif yang mereka hadapi, serta memiliki perilaku yang berbeda setelah keputusan tersebut diambil.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2016:10) menyimpulkan evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Menurut Mangkunegara (2016:16), indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, loyalitas, kerja sama dan pemanfaatan waktu.

Secara garis besar, Horrocks (2011:94), menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Davis (2005:88), secara umum komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Dessler (2013:71), mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Riani (2011:69), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Rivai (2015:102), kinerja karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*).

Menurut Rivai (2015:110), kinerja karyawan adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, dan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Hingga suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai juga tujuan organisasi tersebut terlihat.

Ardichvilli (2012:104), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

- 2) Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh-tokoh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap beradadalam organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasinya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

b. Aspek Kinerja Karyawan

Bateman (2012:31), menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki tiga aspek utama, yaitu :

- 1) Identifikasi
- 2) Keterlibatan
- 3) Loyalitas
- 4) Kepuasan
- 5) Penghargaan

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Terhadap Organisasi

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Dari hasil studi yang dilakukan oleh Bateman (2012:47), menunjukkan bahwa prediktor terhadap komitmen adalah masa

kerja seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin ia memberi peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi.
 - b) Adanya peluang investasi pribadi, yang berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
 - c) Adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada, hubungan sosial yang lebih bermakna, sehingga membuat individu semakin berat meninggalkan organisasi.
 - d) Akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- 2) Karakteristik pribadi, yang menurut Bateman (2012:50), beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, diantaranya adalah :
- a) Usia dan masa kerja Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen. Davis (2015:39), dalam penelitiannya juga menambahkan bahwa usia akan berpengaruh pada komitmen

organisasi dimana komitmen bertambah seiring bertambahnya usia.

- b) Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya semakin rendah.
- c) Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d) Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi. Peran yang tidak jelas muncul akibat adanya tujuan yang tidak jelas pula atas suatu pekerjaan. Ciri-cirinya antara lain ketidakjelasan evaluasi terhadap pekerjaan, cara untuk mencapai unjuk kerja yang baik dan batas wewenang serta tanggung jawab individu.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya ketidakjelasan peran, yakni :

- (1) Faktor organisasi, keberadaan individu tidak jelas fungsinya sehingga peranannya pun tidak jelas.

- (2) Faktor pemberi peran ketidakjelasan muncul karena atasan tidak mengkomunikasikan dengan jelas harapannya terhadap bawahan.
 - (3) Faktor penerima peran ketidakjelasan peran karena bawahan tidak mengerti peran yang harus ia lakukan sesuai harapan atasan (Davis, 2015:78).
- e) Faktor Lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Menurut Bateman (2012:88), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah:
- (1) Keterandalan organisasi, yakni sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
 - (2) Perasaan dianggap penting oleh organisasi- yakni sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Menurut Bateman (2012:103), tempat kerja yang baik adalah tempat yang membuat karyawan dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.

- (3) Realisasi terhadap harapan individu-yakni sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
- (4) Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja-sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
- (5) Persepsi terhadap gaji sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Perasaan diperlakukan *fair* atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.
- (6) Persepsi terhadap perilaku atasan-sejauh mana individu merasa dihargai dan dipercayai oleh atasan. Jika persepsi sikap atasan negatif, maka akan cenderung mengakibatkan sikap negatif pula yang diaktualkan dalam bentuk perilaku negatif seperti mangkir dan keinginan berpindah kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

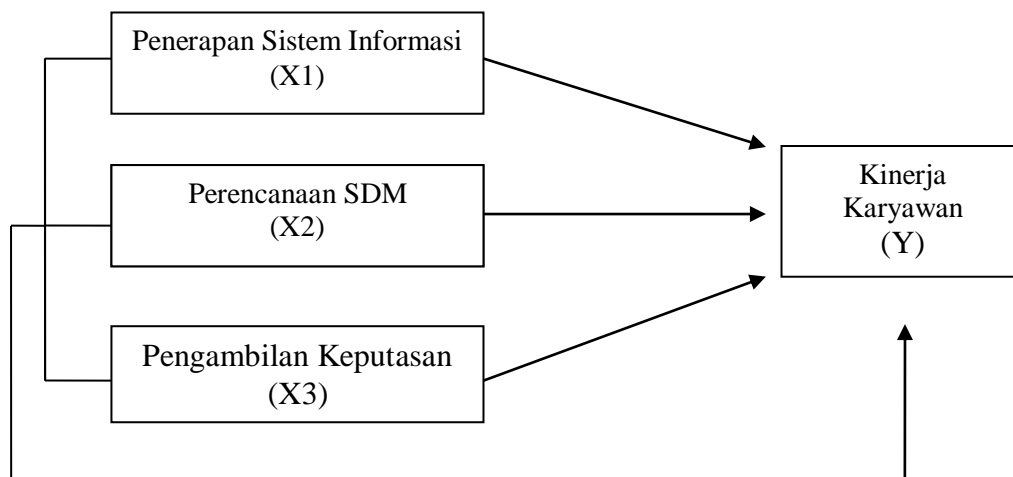
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Prisetyadi (2013)	Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midian Karya Pasuruan.	Variabel <i>independent</i> adalah perencanaan SDM (X). Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midian Karya Pasuruan.
2.	Julio (2013)	Pengaruh Perencanaan SDM Dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap	Variabel <i>independent</i> adalah perencanaan SDM (X ₁) dan <i>perceived organizational</i> (X ₂). Sedangkan variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan perencanaan SDM dan <i>perceived organizational</i>

		Kinerja karyawan di Hotel Tarakan Plaza.	<i>dependent</i> adalah Kinerja (Y).	<i>support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Tarakan Plaza.
3.	Bela (2014)	Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes).	Variabel <i>independent</i> adalah pengambilan keputusan (X). Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah Kinerja Karyawan (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien determinasi menunjukkan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,633.

Sumber : Penulis (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk lebih mudah penelitian dalam kelanjutan penulisan skripsi dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan lebih terarah untuk keragaman pengertian penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Edusarana Akademi Indonesia.
2. Penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Edusarana Akademi Indonesia.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Rusiadi, 2013).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Edusarana Akademi Indonesia (*E-Academy*) Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		November,2018			Desember,2018			April,2019			Juli,2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■									
2	Penyusunan Proposal				■	■							
3	Seminar Proposal						■	■	■	■			
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama penerapan sistem informasi (X_1), variabel bebas kedua perencanaan SDM (X_2), dan variabel bebas ketiga pengambilan keputusan (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Penerapan Sistem Informasi (X_1)	Dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya (Laksmi, 2008:52)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan penggunaan 2. Waktu respon 3. Keandalan 4. Fleksibilitas 5. Keamanan 	Skala Likert
Perencanaan SDM (X_2)	Serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut, (Handoko, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu 2. Sifat 3. Fokus 4. Penanggung jawab 	Skala Likert
Pengambilan Keputusan (X_3)	Berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi, (Colquitt, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Identifikasi alternatif 3. Faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya 4. Sarana 	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. (Mangkunegara, 2013).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Loyalitas 4. Kerja sama 5. Pemanfaatan waktu.	Skala Likert
----------------------	---	---	--------------

Sumber : Diolah Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 150 karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia (*E-Academy*).

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *Slovin*. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 500 orang dan populasi dalam penelitian ini juga sudah diketahui jumlahnya.

Rumus *Slovin* digambarkan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket / *Quisioner*

Yaitu bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia (*E-Academy*) yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 17.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P

plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya

perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas (Rusiadi, et al. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- 5)

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Penerapan Sistem Informasi (*Independent Variabel*)

X₂ = Perencanaan SDM (*Independent Variabel*)

X₃ = Pengambilan Keputusan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R^2)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F > \alpha$ 5%.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F < \alpha$ 5%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh penerapan sistem informasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a\ 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

2) Pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a\ 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

3) Pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a\ 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Edusarana Akademi Indonesia

PT Edusarana Akademi Indonesia didirikan pertama kali di Medan, Sumatera Utara, pada tanggal 22 Juni 2010 oleh dua orang idealis berlatar belakang pendidikan *public speaking* bersertifikat, mereka ialah Melanie Armelia Desky, beserta Puly Yunita Daulay. Sejak awal, para pendiri tetap menjaga komitmen untuk mempersembahkan hasil berbagai ilmu-ilmunya terbaik dengan layanan sepenuh hati untuk menciptakan berbagai program pelatihan dan motivasi. Komitmen itulah yang mengantarkan PT Edusarana Akademi Indonesia terbaik dan terpercaya di Indonesia seperti sekarang ini, serta menjadi pusat rujukan pelatihan dan motivasi nasional.

Mulai di tahun pertama, para pendiri mencetuskan memberi nama sebutan media pembelajarannya yaitu *E-Academy* atau dengan maksud huruf “E” tersebut adalah *Empowerment*. *E-Academy* ini adalah media perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelatihan dan motivasi, *inbound* dan *outbound*, yang dipersiapkan secara professional baik dari sisi kualitas, layanan, produk ataupun materi yang disediakan dengan mengutamakan mutu dan kepuasan klien. Pelatihan yang disediakan disiapkan dan diberikan oleh para pengajar professional yang sangat berpengalaman dibidangnya. Penyampaian materi yang telah dibuat secara sederhana sehingga mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi lembaga pelatihan pendidikan non formal yang lebih maju dan kompeten untuk menjadi yang terdepan.

2) Misi

a) Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia.

b) Menjamin kepuasan klien dalam pelayanan jasa pelatihan.

c) Mengembangkan jaringan kerjasama yang professional dan berkesinambungan.

d) Memajukan nilai luhur dan kecerdasan bangsa Indonesia.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT Edusarana Akademi Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Direktur

1) Menjalankan bisnis perusahaan.

2) Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan.

3) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

4) Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan.

5) Melakukan negosiasi harga kontrak kerjasama ke klien.

b. Komisaris

- 1) Bertanggung jawab terhadap Direktur dan memberikan laporan bulanan.
- 2) Bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pelayanan terhadap klien.

c. Admin

- 1) Bagian ini bertugas untuk membuat ilustrasi produk sesuai dengan yang terdapat dalam formulir permohonan klien.
- 2) Bertugas untuk membuat ilustrasi produk yang di perlukan oleh para agen.
- 3) Menjalankan tugas sebagai pengelola akun sosial media perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab memastikan pengadaan peralatan dan perlengkapan setiap keperluan acara.

d. Sekretaris

- 1) Bertugas untuk pengadaan dokumen penting yang diperlukan.
- 2) Bertugas untuk mengelolah pembayaran wajib pajak perusahaan.
- 3) Bertugas untuk mengatur dengan baik jadwal kegiatan para pihak yang terkait pada setiap acara.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan proses pengambilan keputusan dan kinerja karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia. Karakteristik responden yang akan

diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	71.7	71.7	71.7
	Perempuan	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	17	28.3	28.3	28.3
	31 - 40 Tahun	33	55.0	55.0	83.3
	41 - 50 Tahun	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia yang menjadi responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 55,0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	7	11.7	11.7	11.7
	D3	8	13.3	13.3	25.0
	S1	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 75,0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 12 Bulan	20	33.3	33.3	33.3
	4 - 5 Tahun	31	51.7	51.7	85.0
	6 - 10 Tahun	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia yang menjadi responden memiliki masa kerja 4- 5 Tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 51,7% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, variabel penerapan sistem informasi 5 butir pernyataan, perencanaan SDM 5 butir pernyataan, pengambilan keputusan 5 butir pertanyaan dan kinerja karyawan 5 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Jawaban kuisioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- Setuju (S) dengan skor 4
- Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Penerapan Sistem Informasi)

Tabel 4.5
Jajaran atasan selalu memberikan kemudahan penggunaan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan Bapak/Ibu secara baik.

Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	14	23.3	23.3	25.0
	Setuju	37	61.7	61.7	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), setuju sebanyak 37 orang (61,7%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (23,3%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (61,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa jajaran atasan selalu memberikan kemudahan penggunaan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan Bapak/Ibu secara baik.

Tabel 4.6
Bapak/Ibu memberikan waktu respon secara aktif dalam pelaksanaan kegiatan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	12	20.0	20.0	21.7
Setuju	34	56.7	56.7	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%), setuju sebanyak 34 orang (56,7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu memberikan waktu respon secara aktif dalam pelaksanaan kegiatan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.7
Bapak/Ibu merasa diandalkan sepenuhnya dalam berbagai kegiatan yang diberikan dengan porsi sesuai kemampuan.

Penyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	6.7
	Ragu-Ragu	11	18.3	18.3	25.0
	Setuju	39	65.0	65.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10,0%), setuju sebanyak 39 orang (65,0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%), dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (65,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu merasa diandalkan sepenuhnya dalam berbagai kegiatan yang diberikan dengan porsi sesuai kemampuan.

Tabel 4.8
Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan dan fleksibel diberbagai kalangan.

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	35.0
	Setuju	32	53.3	53.3	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%), setuju sebanyak 32 orang (53,3%) dan sebanyak 21 orang (35,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan dan fleksibel diberbagai kalangan.

Tabel 4.9
Seluruh pihak mengetahui keamanan atas kelangsungan kegiatan dari pihak perusahaan.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	41.7
Setuju	27	45.0	45.0	86.7
Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu 21 orang (35,0%), dan sebanyak 4 orang (6,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa seluruh pihak mengetahui keamanan atas kelangsungan kegiatan dari pihak perusahaan.

b. Variabel X₂ (Perencanaan SDM)

Tabel 4.10
Bapak/Ibu selalu memberikan ide/gagasan dalam berorganisasi dengan batasan waktu.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	15	25.0	25.0	25.0
Setuju	27	45.0	45.0	70.0
Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%) dan sebanyak 15 orang (25,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu selalu memberikan ide/gagasan dalam berorganisas dengan batasan waktu.

Tabel 4.11
Sifat Bapak/Ibu dapat melakukan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Tidak Setuju	9	15.0	15.0	25.0
Ragu-Ragu	12	20.0	20.0	45.0
Setuju	27	45.0	45.0	90.0
Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (15,0%) dan sebanyak 6 orang (10,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju bahwa Sifat Bapak/Ibu dapat melakukan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Tabel 4.12
Bapak/Ibu dapat meningkatkan kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia secara fokus.

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	19	31.7	31.7	33.3
	Setuju	33	55.0	55.0	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%), setuju sebanyak 33 orang (55,0%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,7%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu dapat meningkatkan kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia secara fokus.

Tabel 4.13
Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab.

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Ragu-Ragu	18	30.0	30.0	43.3
	Setuju	27	45.0	45.0	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (30,0%) dan sebanyak 8 orang (13,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab.

Tabel 4.14
Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	19	31.7	31.7	33.3
	Setuju	29	48.3	48.3	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%), setuju sebanyak 29 orang (48,3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,7%) sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Variabel X₃ (Pengambilan Keputusan)

Tabel 4.15
Bapak/Ibu selalu memberikan pekerjaan dengan baik dalam berorganisasi secara konsisten untuk tujuan pekerjaan.

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Ragu-Ragu	20	33.3	33.3	36.7
	Setuju	30	50.0	50.0	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33,3%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu selalu memberikan pekerjaan dengan baik dalam berorganisasi secara konsisten untuk tujuan pekerjaan.

Tabel 4.16
Bapak/Ibu mendapatkan ide/gagasan alternatif dapat melakukan tindakan secara akurasi untuk menyelesaikan permasalahan yang teridentifikasi.

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	19	31.7	31.7	33.3
	Setuju	32	53.3	53.3	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), setuju sebanyak 32 orang (53,3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,7%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu mendapatkan ide/gagasan alternatif dapat melakukan tindakan secara akurasi untuk menyelesaikan permasalahan yang teridentifikasi..

Tabel 4.17
Pimpinan dapat meningkatkan kemampuan untuk membaca faktor lingkungan kerja berdasarkan prosedur etis data atau informasi yang tersedia agar tidak terjadi kesalahan kegiatan bekerja.

Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	11	18.3	18.3	20.0
	Setuju	41	68.3	68.3	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%), setuju sebanyak 41 orang (68,3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (68,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan dapat meningkatkan kemampuan untuk membaca faktor lingkungan kerja berdasarkan prosedur etis data atau informasi yang tersedia agar tidak terjadi kesalahan kegiatan bekerja.

Tabel 4.18
Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	18	30.0	30.0	30.0
Setuju	28	46.7	46.7	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (13,3%), setuju sebanyak 28 orang (46,7%) dan sebanyak 18 orang (30,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (46,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.19
Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dengan sarana yang disediakan.

Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	35.0
Setuju	19	31.7	31.7	66.7
Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%), setuju sebanyak 19 orang (31,7%) dan sebanyak 21 orang (35,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (35,0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dengan sarana yang disediakan.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.20
Kemampuan beradaptasi dengan iklim di dalam perusahaan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas bekerja secara optimal.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	13	21.7	21.7	21.7
Setuju	33	55.0	55.0	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 33 orang (55,0%) dan

sebanyak 13 orang (21,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kemampuan beradaptasi dengan iklim di dalam perusahaan dapat membantu karyawan dalam mengidentifikasi secara optimal.

Tabel 4.21
Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas yang berbeda dengan porsi tugas
Bapak/Ibu sebelumnya.

Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Ragu-Ragu	15	25.0	25.0	31.7
	Setuju	27	45.0	45.0	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (25,0%) dan sebanyak 4 orang (6,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas yang berbeda dengan tugas Bapak/Ibu sebelumnya dengan sama baiknya dan terlibat langsung.

Tabel 4.22
Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu dalam bekerja setiap harinya secara loyalitas.

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	16	26.7	26.7	26.7
Setuju	30	50.0	50.0	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%) dan sebanyak 16 orang (26,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu dalam bekerja setiap harinya secara loyalitas.

Tabel 4.23
Selalu siap siaga dalam bekerja demi kelangsungan kerja sama karena sangat diutamakan dalam perusahaan.

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Tidak Setuju	3	5.0	5.0	6.7
Ragu-Ragu	9	15.0	15.0	21.7
Setuju	34	56.7	56.7	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%), setuju sebanyak 34 orang (56,7%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (15,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kejujuran dan ketepatan kerja karyawan sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pimpinan.

Tabel 4.24
Bapak/Ibu tidak membuang waktu dalam jam kerja terhadap perusahaan sehingga Bapak/Ibu benar-benar memanfaatkan waktu.

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	31	51.7	51.7	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 31 orang (51,7%) dan sebanyak 10 orang (16,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa komitmen Bapak/Ibu terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dari perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja akan mendapat penghargaan secara berkelanjutan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.25
Uji Validitas (X_1) Penerapan Sistem Informasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	15.1667	4.921	.650	.754
Pernyataan X1.2	15.0500	4.692	.670	.746
Pernyataan X1.3	15.2667	4.843	.529	.791
Pernyataan X1.4	15.2667	5.318	.496	.797
Pernyataan X1.5	15.3833	4.444	.635	.757

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel penerapan sistem informasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X_2) Perencanaan SDM

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	14.4500	8.421	.710	.844
Pernyataan X2.2	15.2000	6.298	.763	.843
Pernyataan X2.3	14.7333	8.572	.768	.836
Pernyataan X2.4	14.9500	8.014	.664	.853
Pernyataan X2.5	14.6667	8.497	.696	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel perencanaan SDM dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (X₃) Pengambilan Keputusan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	15.6000	4.583	.514	.730
Pernyataan X3.2	15.5500	4.387	.646	.685
Pernyataan X3.3	15.4333	4.995	.511	.733
Pernyataan X3.4	15.4000	4.346	.605	.697
Pernyataan X3.5	15.3500	4.503	.435	.766

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel pengambilan keputusan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	15.8833	6.173	.748	.807
Pernyataan Y.2	16.0500	5.540	.707	.815
Pernyataan Y.3	15.9333	6.538	.576	.846
Pernyataan Y.4	15.9833	5.881	.616	.841
Pernyataan Y.5	15.7500	6.191	.729	.811

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Penerapan Sistem Informasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel penerapan sistem informasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₂) Perencanaan SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,871 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel perencanaan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (X₃) Pengambilan Keputusan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,765 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel pengambilan keputusan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

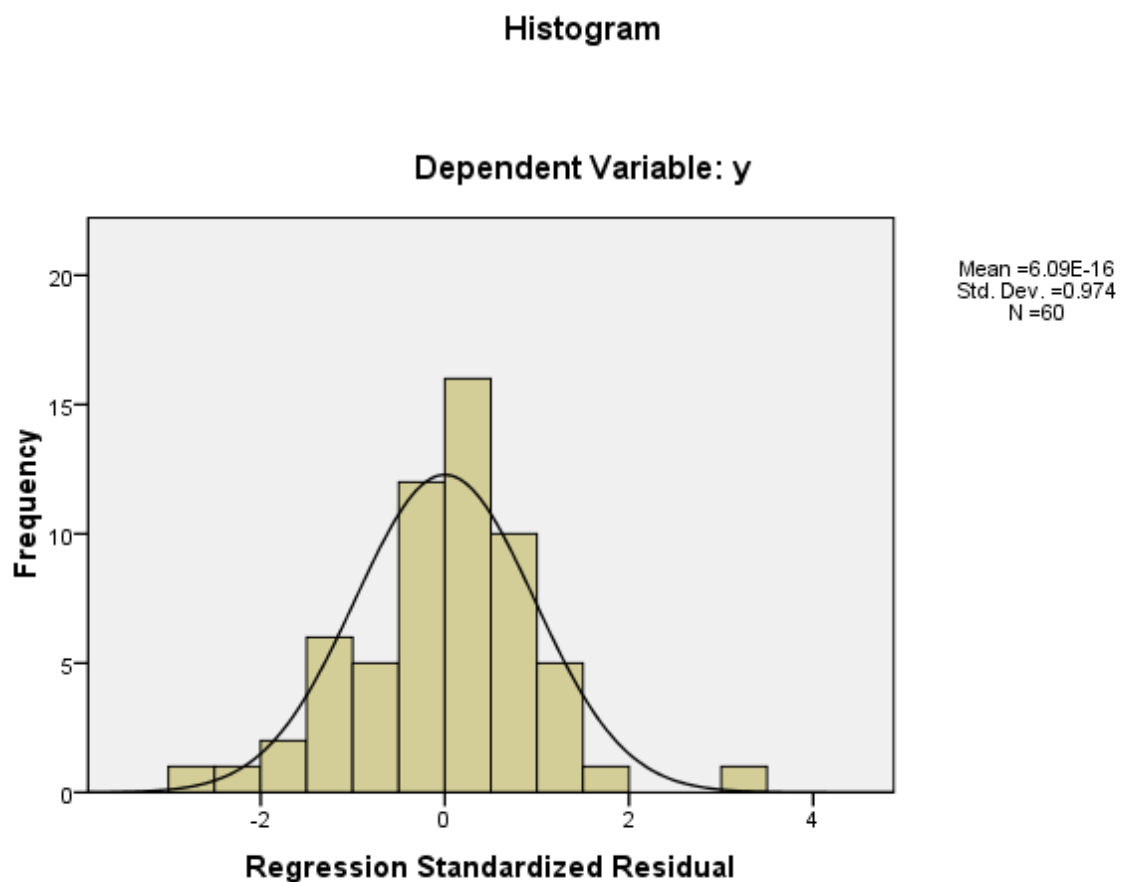
Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,854 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas Data

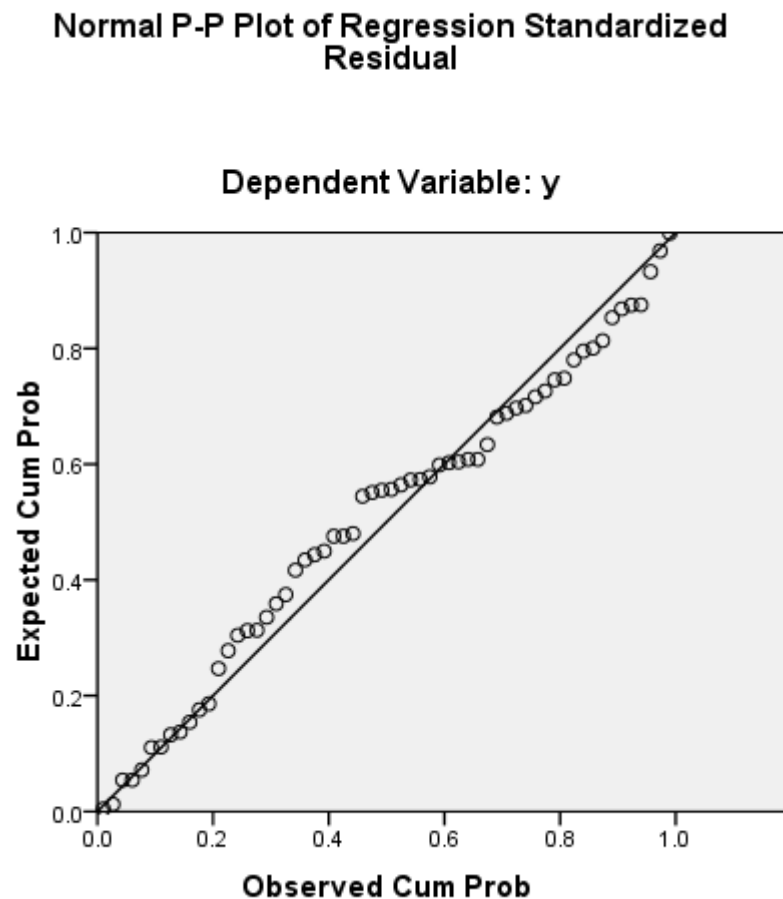
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel penerapan sistem informasi, Perencanaan SDM dan Kinerja Karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.631	2.536			
	Penerapan Sistem Informasi	.105	.127	.094	.727	1.376
	Perencanaan SDM	.424	.092	.487	.829	1.206
	Pengambilan Keputusan	.332	.131	.285	.727	1.376

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

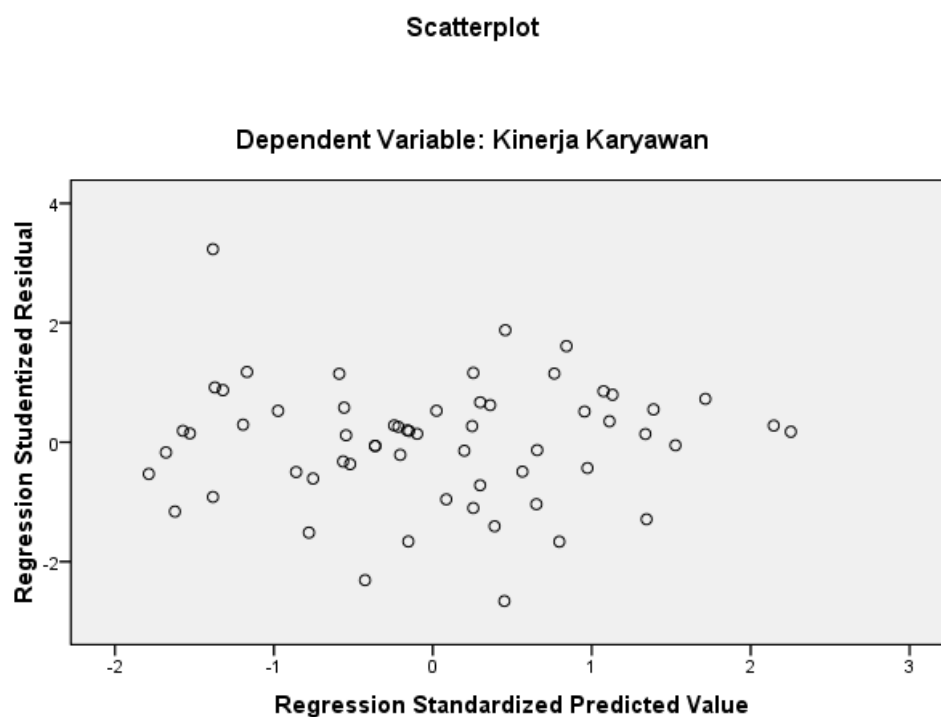
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah penerapan sistem informasi $1.376 < 10$, perencanaan SDM $1.206 < 10$, dan pengambilan keputusan $1.376 < 10$, dan nilai *Tolerance* penerapan sistem informasi $0.727 > 0,10$,

perencanaan SDM $0.829 > 0,10$, dan pengambilan keputusan $0.727 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Tabel 4.34
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.631	2.536			
	Penerapan Sistem Informasi	.105	.127	.094	.727	1.376
	Perencanaan SDM	.424	.092	.487	.829	1.206
	Pengambilan Keputusan	.332	.131	.285	.727	1.376

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.34 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3.631 + 0.105 X_1 + 0.424 X_2 + 0.332 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3.631.
- Jika terjadi peningkatan Penerapan Sistem Informasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.105.
- Jika terjadi peningkatan Perencanaan SDM sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.424.

- d. Jika terjadi peningkatan Pengambilan Keputusan sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.332.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.35
Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.102	3	87.034	17.513	.000 ^a
	Residual	278.298	56	4.970		
	Total	539.400	59			

a. Predictors: (Constant), Penerapan Sistem Informasi, Perencanaan SDM, Pengambilan Keputusan.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 17.513 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Penerapan Sistem Informasi, Perencanaan SDM, dan Pengambilan Keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.36
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.631	2.536		1.432	.158
Penerapan Sistem Informasi	.105	.127	.094	2.832	.004
Perencanaan SDM	.424	.092	.487	4.621	.000
Pengambilan Keputusan	.332	.131	.285	2.529	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,832 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dan signifikan sebesar 0,409, sehingga $t_{hitung} 2,832 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan 0,004 < 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan secara parsial penerapan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4.621 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4.621 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan 0,000 $< 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh pengambilan keputusan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2.529 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dan signifikan sebesar 0,014, sehingga $t_{hitung} 2.529 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan 0,014 $< 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.456	2.229

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Perencanaan SDM, Penerapan Sistem Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,456 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 45,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan. Sedangkan sisanya $100\% - 45,6\% = 54,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} 2,832 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka secara parsial penerapan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa penerapan sistem informasi atau hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi pula terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4.621 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka secara parsial perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prisetyadi (2013), yang menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa pada prinsipnya mengelola karyawan dengan adil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena organisasi dituntut untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen. Pada tingkat sosial yang nilainya amat mendasar yaitu karyawan diperlakukan secara adil. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi sosial yang sangat diinginkan. Organisasi yang dipandang sebagai tempat kerja yang terbaik biasanya memasukkan unsur keadilan karena keadilan dianggap dapat membangun rasa saling percaya diantara karyawan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.529 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikan $0,014 < 0,05$, maka secara parsial pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bela (2014), yang menunjukkan bahwa variabel pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh tindakan jajaran atasan memusatkan dalam mengambil keputusan bijak dari hal kecil hingga hal yang besar, agar segala dampak kebutuhan kinerja karyawan terpenuhi dengan baik dan meningkat selalu di perusahaan.

4. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi, Perencanaan SDM, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 17.513 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka penerapan sistem informasi, perencanaan SDM, dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini menyatakan bahwa penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan atau hubungan antara jajaran atasan dan bawahan yang harmonis akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan yang baik pula terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan kinerja karyawan. Pada prinsipnya mengelola karyawan dengan adil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena organisasi dituntut untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen. Pada tingkat sosial yang nilainya amat mendasar yaitu karyawan diperlakukan secara adil. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi sosial yang sangat diinginkan. Organisasi yang dipandang sebagai tempat kerja yang terbaik biasanya memasukkan unsur keadilan karena keadilan dianggap dapat membangun rasa saling percaya diantara karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja PT Edusarana Akademi Indonesia (*E-Academy*).
2. Ada pengaruh signifikan secara (parsial) pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Pada PT Edusarana Akademi Indonesia (*E-Academy*).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk lebih meningkatkan penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia (*E-Academy*)
2. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM, pengambilan

keputusan, kinerja karyawan maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan lebih teliti lagi dalam membuat angket agar butir pertanyaan yang dibuat dapat dikatakan valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bateman, T. S., dan Snell, S. A. 2002. *Management competing in the new era*. 5th edition. Irwin:McGraw-Hill.
- Davis, Keith, dan Newstrom, John, W. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- French, W., L. 1986. *Human Resource Management*. Boston:Houghton Mifflin.
- Horrocks, John E. 2011. *The Psychology of Adolescence*. 4th Edition. Boston: Houghton Mifflin.
- Ivancevich, John M., Robert, Konospaske, dan Michael, Matteson T. (2006). *Perilaku dan Manajmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, Schuler, Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta:Salemba Empat.
- Jogiyanto, Hartono M. 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta:Penerbit Graha Ilmu.
- Rivai, B.M. 2015. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Edisi 7. Versi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prehallindo.
- Rusiadi, et al. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- Syamsi, Ibnu. 2000. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarifudin, Anzizhan.2004. *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan*. Jakarta:Grafindo. 55
- Umar, Husein. 2002. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta:Raja Grafindo Persada. 32.

Jurnal:

- Anggriawan D.A. 2012. Hubungan antara Perencanaan SDM dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Krakatau Steel (PERSERO) Tbk. *Jurnal Universitas Indonesia*.
- Ardichvilli, A. 2012. Knowledge management, human resource department, and internet technology. *Journal Advances In Developing Human Resources*. 4(451):4 – 5.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Colquitt. 2011. Justice At The Millenium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research. *Journal Of Applied Psychology*. 86(3):425 – 445.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., dan Gilliland, S. W. 2007. The Management of Organizational Justice. *Journal Academy of Management Perspectives*. 21(4):34-48.
- Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Hamilton, S., dan Norman, L. Chervany. 1981. Evaluating Information System Effectiveness -Part I: Comparing Evaluation Approaches. *Journal of MIS Quarterly*. 5(3).
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Kholik, K. (2017). the effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi Medan.

- Morrow, K., Settoon, R.P., Bennett, N. & Liden, R.C. 2015. Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*. 81.
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meningkatkan minat beli ulang apoteker terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi MEDAN. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 7(08).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.
- Wijanto, E. A., Sutanto, E. M. (2013). *Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Departemen Penjualan pada PT. X. AGORA*. Vol. 1 (1).

Literatur:

- Bela. 2014. *Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro:Semarang. (tidak diterbitkan).
- Hevi, Hendri John. 2013. *Pengaruh Struktur Organisasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Pengambilan Keputusan Manajemen (Survey pada 10 Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Komputer Indonesia:Bandung. (tidak diterbitkan).

- Julio. 2013. *Pengaruh Perencanaan SDM Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja karyawan di Hotel Tarakan Plaza*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Ekonomi. Universitas Kristen Petra Surabaya:Surabaya. (tidak diterbitkan).
- Prisetyadi. 2013. *Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midian Karya Pasuruan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Malang:Malang. (tidak diterbitkan).
- Ristianar, Estuning. 2010. *Komitmen Organisasi ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan (Q-LMX)*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Katolik Soegijapranata:Semarang. (tidak diterbitkan).
- Suciningtyas, Endah. 2014. “*Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Karyawan dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi*”. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro:Semarang. (tidak diterbitkan).
- Truckenbrodt Y. B. 2010. *The Relationship Between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Research. *Acquisition Review Quarterly*.
- Zulaikhah, N. 2014. *Hubungan antara dukungan orangtua dan orientasi karir dengan pengambilan keputusan studi lanjut*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta:Surakarta.