



TESIS - BM185407

**EVALUASI PERANGKAT LUNAK *HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM* PT
PEMBANGKITAN JAWA BALI MENGGUNAKAN
HOT-FIT MODEL**

NINDYA AGUSTIN WIDIASTUTI
09211850015007

Dosen Pembimbing:
Dr. Ir. Sri Gunani Partiw, M.T.

Departemen Manajemen Teknologi
Fakultas Desain Kreatif dan Bisnis Digital
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
2020

Halaman ini sengaja dikosongkan

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Magister Manajemen Teknologi (M.MT)

di

Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:

Nindya Agustin Widiastuti

NRP: 09211850015007

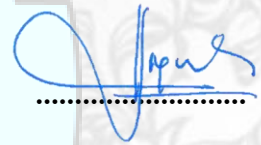
Tanggal Ujian: 6 Juli 2020

Periode Wisuda: September 2020

Disetujui oleh:

Pembimbing:

1. Dr. Ir. Sri Gunani Partiw, M.T.
NIP: 196605311990022001

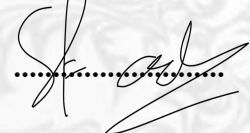


Penguji:

1. Febriliyan Samopa, S.Kom., M.Kom., Ph.D.
NIP: 197302191998021001



2. Satria Fadil Persada S.Kom., MBA., Ph.D.
NIP: 19872017111061



Kepala Departemen Manajemen Teknologi
Fakultas Desain Kreatif Dan Bisnis Digital



Prof. Ir. Nyoman Pujawan, M.Eng, Ph.D, CSCP
NIP: 196912311994121076

Halaman ini sengaja dikosongkan

**EVALUASI PERANGKAT LUNAK *HUMAN RESOURCES*
INFORMATION SYSTEM PT PEMBANGKITAN JAWA BALI
MENGUNAKAN HOT-FIT MODEL**

Nama mahasiswa : Nindya Agustin Widiastuti
NRP : 09211850015007
Pembimbing : Dr. Ir. Sri Gunani Partiw, M.T.

ABSTRAK

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, banyak organisasi menjadi semakin peduli untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. PT Pembangkitan Jawa Bali sebagai salah satu anak perusahaan PT PLN (Persero) pun terus berusaha dalam meningkatkan pengelolaan proses bisnis dari manajemen SDM melalui aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS). Aplikasi ini mulai dikembangkan sejak tahun 2016 dan hingga saat ini masih terimplementasi 67% dari rancangan model HRIS PJB. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan terhadap perkembangan implementasi HRIS PJB, dimana perlu adanya evaluasi terhadap implementasi aplikasi-aplikasi HRIS PJB. Pengelola HRIS PT PJB belum pernah melakukan evaluasi terhadap HRIS PJB yang dapat memperkuat manfaat penggunaannya bagi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi penggunaan aplikasi HRIS PJB yang dalam hal ini fokus terhadap modul *Personal Management* guna menilai kebermanfaatannya terhadap kebutuhan pengguna dan organisasi dengan menggunakan *Human Organization Technology* (HOT) Fit Model. Data primer diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT PJB sebagai pengguna aplikasi. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* dengan menggunakan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesesuaian manfaat dari aplikasi ini. Jika terdapat gap dalam kesesuaian manfaat aplikasi, maka diperlukan adanya alternatif-alternatif solusi dalam perbaikan dan pengembangan aplikasi ke depannya. Pengambilan keputusan solusi melalui Teknik Borda digunakan untuk mendapatkan solusi yang tepat dengan kondisi saat ini dan dapat dijadikan perbaikan dan pengembangan aplikasi-aplikasi HRIS PJB baik bagi pengelola aplikasi maupun manajemen.

Kata kunci: *Human Resource Information System* (HRIS), *HOT Fit Model*, *Partial Least Square* (PLS), Teknik Borda.

Halaman ini sengaja dikosongkan

EVALUATION OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM PT PEMBANGKITAN JAWA BALI BY USING HOT-FIT MODEL

Name : Nindya Agustin Widiastuti
NRP : 09211850015007
Supervisor : Dr. Ir. Sri Gunani Partiw, M.T.

ABSTRACT

Today's competitive business environment, many organization give more attention to enhance effectiveness and efficiency of employee. PT Pembangkit Jawa Bali as a subsidiary of PT PLN (Persero) also continues to improve business processes of Human Resource Management through the application of Human Resource Information System (HRIS). This application has been developed since 2016 and is still implemented 67% of the HRIS PJB model design. This certainly raises questions about the development of HRIS PJB implementation, which is need for an evaluation of the implementation of HRIS PJB applications. HRIS Manager has never conducted an evaluation of HRIS PJB that can strengthen the benefits of its use for employees. Therefore, this study was conducted to evaluate the use of HRIS PJB applications in this case the focus on the Personal Management module in order to assess its usefulness to the needs of users and organizations by using Human Organization Technology (HOT) Fit Model. Primary data were obtained through a survey method by distributing questionnaires to PT PJB employees as application users. Data analysis method used is Partial Least Square using SmartPLS. The results of this study shows the suitability of this application benefits. If there is a gap, alternative solutions are needed to improve and develop applications in the future. Decision making through Borda Count Method is used to get the right solution with the current conditions and can be used as improvements priority and development of HRIS PJB applications for both application managers and management of PT PJB.

Keywords: Human Resource Information System (HRIS), HOT Fit Model, Partial Least Square (PLS), Borda Count Method.

Halaman ini sengaja dikosongkan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Evaluasi Perangkat Lunak *Human Resources Information System* PT Pembangkitan Jawa Bali Menggunakan HOT-Fit Model” dengan baik. Atas petunjuk, bimbingan dan arahan dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT karena atas karunia-Nya penulis dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.
2. Dr. Ir. Sri Gunani Partiw, M.T., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan dan petunjuk hingga tesis ini selesai.
3. Febriliyan Samopa, S.Kom., M.Kom., Ph.D., dan Satria Fadil Persada, S.Kom., MBA., Ph.D., selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan saran demi kesempurnaan tesis ini.
4. Seluruh Dosen MMT ITS yang telah memberikan ilmu dan segenap karyawan/karyawati yang telah membantu keberlangsungan kegiatan kuliah.
5. Keluarga yang selalu memberikan dukungan, nasehat dan kasih sayang.
6. Rekan kerja yang telah membantu dalam proses pengarahan prosedur pengambilan data untuk penelitian ini, khususnya Divisi performance Management dan Sistem Informasi Human Capital.
7. Rekan-rekan Manajemen Industri MMT ITS Angkatan 2018.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran membangun demi sempurnanya penulisan penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 27 Juni 2020

Penulis

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Batasan Penelitian	4
1.6 Sistematika Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 <i>Human Resource Information System</i>	7
2.1.1 Perkembangan HRIS	7
2.1.2 Definisi HRIS	8
2.1.3 Pengguna HRIS	8
2.1.4 Fungsi HRIS	8
2.2 Model HRIS	10
2.3 Evaluasi Sistem Informasi	13
2.4 <i>HOT-Fit Model</i>	15
2.4.1 Aspek Manusia (<i>Human</i>)	18
2.4.2 Aspek Organisasi (<i>Organization</i>)	18
2.4.3 Aspek Teknologi (<i>Technology</i>)	19
2.4.4 <i>Net Benefits</i>	19
2.5 Uji Instrumen Penelitian	20
2.5.1 Uji Validitas	20
2.5.2 Uji Reliabilitas	23

2.6	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	23
2.7	Metode Borda.....	25
2.8	Posisi Penelitian	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Tahapan Penelitian	36
3.1.1	Identifikasi Masalah	36
3.1.2	Studi Pustaka	36
3.1.3	Pengembangan Model Penelitian	36
3.1.4	Penyusunan Hipotesis	38
3.1.5	Penentuan Variabel Indikator.....	38
3.2	Tahap Pengumpulan Data	40
3.2.1	Penyusunan Kuesioner	40
3.2.2	Penentuan Populasi dan Sampel.....	41
3.2.3	Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.3	Tahap Analisis Data	43
3.3.1	Penentuan Rule of Thumb.....	43
3.3.2	Konversi Diagram Jalur	44
3.3.3	Perancangan dan Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer model</i>) ...	44
3.3.4	Perancangan dan Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	44
3.3.5	Pengujian Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	44
3.4	Tahap Penyelesaian.....	44
3.4.1	Alternatif Solusi	45
3.4.2	Kesimpulan.....	45
3.4.3	Saran.....	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Tahap Pengumpulan Data	47
4.1.1	Penyusunan Kuesioner	47
4.1.2	Penentuan Populasi dan Sampel.....	50
4.1.3	Uji Instrumen Penelitian.....	51
4.1.4	Penyebaran Kuesioner	54
4.2	Tahap Analisis Data	56
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	56

4.2.2	Analisis PLS.....	63
4.3	Tahap Penyelesaian.....	79
4.3.1	Interpretasi Hasil PLS	79
4.3.2	Alternatif Solusi	80
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	86
5.2.1	Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	86
5.2.2	Saran untuk PT Pembangunan Jawa Bali	87
DAFTAR PUSTAKA	xviii
LAMPIRAN	87
Lampiran 1	Progres HRIS PT PJB Tahun 2019.....	87
Lampiran 2	Tabel Distribusi Nilai R-Tabel.....	86
Lampiran 3	Hasil Data Penelitian.....	87
Lampiran 4	Uji Instrumen Penelitian	119
Lampiran 5	Identitas Responden	124
Lampiran 6	Distribusi Tanggapan Responden	126
Lampiran 7	Hasil <i>Partial Least Square</i>	138
Lampiran 8	Kuesioner Penilaian Aplikasi PMAN PJB.....	144
Lampiran 9	Hasil Prioritisasi Variabel Solusi oleh <i>Expert SDM PJB</i>	156
Lampiran 10	Mapping Variabel Indikator dengan Alternatif Solusi.....	168
BIOGRAFI PENULIS	xx

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model HRIS PT Pembangkitan Jawa Bali	11
Gambar 2.2 Model Human Resource Information System (HRIS)	12
Gambar 2.3 <i>Information System Success Model</i>	15
Gambar 2.4 Model tahun 1990 (<i>IT-Organizational Fit Model</i>).....	16
Gambar 2.5 Kerangka HOT-Fit Model	17
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian	35
Gambar 3.2 Model Penelitian Yang Digunakan	37
Gambar 4.1 Algoritma SmartPLS	63
Gambar 4.2 Estimasi Bootstrapping	69
Gambar 4.3 Model hasil pengujian hipotesis	76
Gambar 4.4 Peringkat Variabel Solusi.....	82

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan TAM, TTF, EUC <i>Satisfaction</i> , dan HOT-Fit Model....	14
Tabel 2.2 Pengambilan keputusan dengan Borda	26
Tabel 2.3 Penilaian tiap alternatif	26
Tabel 2.4 Penelitian Pendahulu.....	28
Tabel 3.1 Variabel indikator dalam penelitian	39
Tabel 3.2 <i>Rule of Thumb</i> pada PLS yang digunakan pada penelitian.....	43
Tabel 4.1 Pernyataan Variabel Laten Kualitas Sistem (KS).....	48
Tabel 4.2 Pernyataan Variabel Laten Kualitas Informasi (KI)	48
Tabel 4.3 Pernyataan Variabel Laten Kualitas Layanan (KL).....	49
Tabel 4.4 Pernyataan Variabel Laten Penggunaan Sistem (PS)	49
Tabel 4.5 Pernyataan Variabel Laten Kepuasan Pengguna (KP).....	49
Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Laten Struktur (ST).....	49
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Laten Lingkungan (LK).....	50
Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Laten <i>Net Benefit</i> (NB).....	50
Tabel 4.9 Uji Validitas Menggunakan SPSS	51
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas dengan SPSS	54
Tabel 4.11 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.12 Identitas Responden Menurut Jenjang Jabatan	55
Tabel 4.13 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja	55
Tabel 4.14 Identitas Responden Berdasarkan Lama Menggunakan PMAN.....	55
Tabel 4. 15 Identitas Responden Berdasarkan Frekuensi Menggunakan PMAN	56
Tabel 4.16 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Sistem	56
Tabel 4.17 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Informasi	57
Tabel 4.18 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Layanan	58
Tabel 4.19 Distribusi Tanggapan Variabel Penggunaan Sistem.....	59
Tabel 4.20 Distribusi Tanggapan Variabel Kepuasan Pengguna.....	60
Tabel 4.21 Distribusi Tanggapan Variabel Struktur	60
Tabel 4.22 Distribusi Tanggapan Variabel Lingkungan	62
Tabel 4.23 Distribusi Tanggapan Variabel Net Benefit.....	62

Tabel 4.24 Nilai <i>Outer Loading</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	64
Tabel 4.25 Nilai Fornell-Larcker	66
Tabel 4.26 Evaluasi Composite Reliability.....	67
Tabel 4.27 Nilai R-Square.....	68
Tabel 4.28 Uji Hipotesis Penelitian (<i>Bootstrapping</i>).....	70
Tabel 4.29 Hasil Pemilihan Variabel Solusi	78
Tabel 4.30 Koresponden penentuan variabel solusi menggunakan BCM	81
Tabel 4.31 Bobot Peringkat.....	81
Tabel 4.32 Hasil Rekap Kuesioner.....	82
Tabel 4.33 RACI Chart Alternatif Solusi.....	83
Tabel 4.34 Pengambil Keputusan Strategis Solusi Pengembangan HRIS	84

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi Informasi dan Komunikasi diakui sebagai faktor yang berpengaruh pada produktivitas dan pertumbuhan di dunia industri (Vaughan, 2011). Saat ini Indonesia telah mengalami perkembangan teknologi informasi yang sangat signifikan dimana teknologi informasi menjadi salah satu elemen terpenting dalam keberhasilan pelaksanaan proses bisnis perusahaan.

Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) pada organisasi berubah sangat cepat, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan sosial dan organisasi, dan berkembang pesat mengikuti teknologi informasi. Perubahan sosial dan organisasi memberikan tekanan pada profesional SDM untuk menyediakan layanan yang diperluas, dengan kualitas yang lebih tinggi, lebih cepat, dan terintegrasi dengan fungsi lainnya dalam sebuah organisasi. Transformasi industri digital saat ini telah membawa dampak terhadap perubahan paradigma dimana pengelolaan sumber daya manusia sekarang beralih dari pendekatan silo ke pendekatan terpadu (Nagendra & Deshpande, 2014). Pengintegrasian fungsi SDM dalam suatu sistem perencanaan strategi bisnis perusahaan dibutuhkan agar pengelolaan sebuah organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Sementara semua praktik SDM saat ini dipengaruhi oleh teknologi informasi, maka muncul istilah *Human Resource Information System (HRIS)*. HRIS merupakan sistem terintegrasi yang berfungsi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi berbasis data, aplikasi komputer, perangkat keras dan lunak yang diperlukan untuk mengumpulkan, merekam, menyimpan, mengelola, mengirim, menyajikan dan memanipulasi data dalam fungsi sumber daya manusia (Hendrickson, 2003).

PT Pembangkitan Jawa-Bali (PT PJB) harus dapat menyesuaikan situasi tersebut. Dalam rangka mendukung perkembangan PLN sebagai perusahaan energi nasional yang dinamis, dibutuhkan suatu sistem yang terintegrasi, menyeluruh, dan mudah diadaptasikan dengan perubahan. PT PJB menyadari pentingnya kebutuhan

integrasi sistem manajemen sumber daya manusia. Hal ini selaras dengan roadmap transformasi PJB dimana HRIS di PT PJB sudah mulai dikembangkan sejak tahun 2016. Pengembangan pengelolaan SDM saat ini harus beralih pada aplikasi-aplikasi yang sudah terintegrasi secara holding dan anak perusahaan.

HRIS PJB merupakan integrasi antara teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini merupakan gabungan dari dua komponen yang mengaplikasikan teknologi informasi pada aktivitas pengelolaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen sumber daya manusia, perencanaan sebuah organisasi hingga pengelolaan pemberhentian sumber daya manusia. HRIS mampu menghasilkan berbagai informasi yang diperlukan untuk manajemen dan karyawan melalui langkah terstandarisasi dan terstruktur dalam Sistem Informasi terpadu (SIT) sebuah perusahaan.

HRIS diharapkan dapat mengatasi hambatan-hambatan aktivitas manajemen sumber daya manusia seperti duplikasi data karyawan, kegiatan yang tumpang tindih antara berbagai unit atau divisi, serta penggunaan sumber daya yang tidak berkelanjutan dan tidak efisien. Implementasi dari HRIS PJB hingga akhir tahun 2019 ini masih sebesar 67% (Lampiran 1). Hampir seluruh fungsi manajemen SDM sudah dibantu dengan aplikasi-aplikasi HRIS ini. Kepuasan penggunaan akan suatu sistem yang telah berjalan seperti sistem HRIS ini akan berpengaruh penting sebagai evaluasi sistem demi kemajuan pengembangan sistem berikutnya. Keberhasilan sistem HRIS di PT Pembangkitan Jawa Bali dapat dinilai dari tingkat kepuasan pengguna dan kebermanfaatan sistem yang dipengaruhi oleh pengelolaan organisasi perusahaan, teknologi yang digunakan, dan karyawan sebagai pengguna akhir sistem. Jika faktor-faktor tersebut dapat berkorelasi secara baik, maka sistem HRIS PJB dapat dikatakan baik.

Oleh karena itu diperlukan sebuah proses evaluasi dan rencana pengembangan terhadap sistem HRIS saat ini. Terdapat metode-metode yang dapat dilakukan dalam mengevaluasi aplikasi layanan berbasis web antara lain *End User Satisfaction*, *HOT-Fit Model*, *Task Technology Fit (TTF) Analysis*, dan *Technology Acceptance Model (TAM)*. *Hot Fit Model* merupakan model yang kompleks dan paling sesuai dengan kondisi permasalahan yang ada di PT PJB karena di dalamnya menangani Komponen Manusia (*Human*), Komponen Organisasi (*Organization*),

dan Komponen Teknologi (*Technology*). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penilaian berdasarkan uji *Fitness Function* dengan *HOT-Fit Model* pada sistem HRIS PJB, sehingga penilaian tersebut dapat dijadikan acuan dalam pengembangan sistem berikutnya.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang terkait dengan implementasi HRIS di PT Pembangkitan Jawa Bali ini adalah :

1. Faktor-faktor apa yang diperlukan agar aplikasi-aplikasi pada sistem HRIS PJB sesuai dengan kebutuhan proses pengelolaan manajemen SDM di PT Pembangkitan Jawa Bali?
2. Bagaimana pengembangan aplikasi HRIS PJB yang sesuai dengan kondisi di PT Pembangkitan Jawa Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dengan adanya penelitian ini adalah untuk :

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penerapan aplikasi HRIS PJB di PT Pembangkitan Jawa Bali.
2. Menganalisis hasil evaluasi penerapan aplikasi HRIS PJB di PT Pembangkitan Jawa Bali.
3. Membuat rekomendasi pengembangan aplikasi HRIS PJB kepada manajemen dan pengelola di PT Pembangkitan Jawa Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan perusahaan dalam pengembangan keilmuan evaluasi sistem HRIS di PT Pembangkitan Jawa Bali melalui pendekatan *HOT-Fit Model* . Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu evaluasi dan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengoptimalkan aplikasi-aplikasi HRIS atau kebijakan terkait dengan pengembangan model HRIS ke depannya. Sedangkan secara teoritis, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengevaluasi manfaat penggunaan dari sebuah sistem informasi.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan-batasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kebermanfaatan aplikasi HRIS di PT Pembangkitan Jawa Bali.
2. Populasi penerimaan HRIS PJB ini adalah pengguna aplikasi HRIS yakni seluruh karyawan di PT Pembangkitan Jawa Bali.
3. Evaluasi penerimaan sistem HRIS PJB dilakukan pada penilaian modul HRIS yang penggunaannya adalah seluruh karyawan dan memiliki masa implementasi paling lama, dalam hal ini fokus pada aplikasi *Personal Management Administration* (PMAN).

1.6 Sistematika Penelitian

BAB 1. PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika dari penelitian .

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pemaparan teori-teori yang digunakan untuk menguatkan analisis dan mencari solusi dari permasalahan pada penelitian ini.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode yang digunakan dalam penelitian serta langkah-langkah yang dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan. Tahapan penyelesaian dan pengumpulan data diolah pada bab ini.

BAB 4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas mengenai pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian, pengolahan data dilakukan dengan menerapkan metode *Partial Least Square*.

BAB 5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Hasil interpretasi data digunakan sebagai dasar

dalam pemecahan permasalahan yang ada di perusahaan, kemudian pengambilan alternatif solusi dilakukan dengan menerapkan teknik borda.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang pengambilan kesimpulan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran untuk perbaikan selanjutnya. Penentuan kesimpulan dilakukan untuk menjawab tujuan dari penelitian.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Human Resource Information System*

HRIS merupakan program komputer yang memungkinkan perusahaan untuk menyimpan informasi tentang karyawan secara elektronik yang dapat mendukung pengelolaan dan pemeliharaan personalia perusahaan. HRIS mendukung proses perencanaan, administrasi, dan pengambilan keputusan manajemen SDM dimulai dari proses pemilihan dan penempatan karyawan, penggajian, pensiun dan manajemen tunjangan, proyeksi pelatihan, jalur karier, pemantauan ekuitas, dan evaluasi produktivitas. Sistem ini juga dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan dan mempermudah proses administrasi SDM.

2.1.1 Perkembangan HRIS

Tahun 1980-an, otomatisasi kantor mulai muncul dan HRIS dikembangkan sebagai kategori khusus *Office Automation System* (OAS). Pada awalnya, menurut sebuah artikel oleh Patrick Totty (Kovach et al., 2002), penekanannya adalah pada pengembangan sistem semurah mungkin. Penggantian orang dengan perangkat lunak dipandang sebagai keuntungan utama. Direktorat SDM akan memiliki catatan karyawan yang luas melalui entri data yang akan dimasukkan sekali ke dalam sistem dan selanjutnya admin SDM cukup memperbarui catatan yang diperlukan.

Namun, hari ini, HRIS akan lebih dipandang sebagai hibrida dari beberapa jenis sistem informasi klasik. Seiring dengan kemampuan OAS, HRIS saat ini mencakup fitur sistem pemrosesan transaksi, sistem pendukung keputusan, sistem komunikasi, dan sistem dengan elemen kecerdasan buatan. Saat ini, manajer dan karyawan mengasumsikan HRIS sebagai aktivitas yang pernah dianggap sebagai domain profesional sumber daya manusia dan tenaga administrasi. Ini merupakan terobosan yang signifikan dengan masa lalu, tetapi peningkatan efektivitas organisasi dirasakan secara keseluruhan. Akibatnya, mengingat otoritas dan informasi yang dapat diakses relevan untuk pengambilan keputusan, baik manajer dan karyawan merespon perubahan lebih cepat. HRIS dapat terdiri dari perangkat lunak yang digunakan untuk sistem informasi dalam ruang lingkup bidang

manajemen SDM. Lebih jauh lagi, HRIS tidak hanya terkonsentrasi pada masalah manajemen SDM tetapi juga terkonsentrasi pada tujuan organisasi. Oleh karena itu HRIS lebih dari sekedar merekam file ke komputer, melainkan suatu pendekatan yang menyimpan, merekam, menganalisis dan mengendalikan data yang terkait dengan sumber daya manusia organisasi (Buzkan, 2016).

2.1.2 Definisi HRIS

“Human Resource Information System (HRIS) adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi terkait tentang sumber daya manusia organisasi. HRIS sering dianggap sebagai layanan yang diberikan kepada organisasi dalam bentuk informasi” (Tannenbaum, 1990). Selanjutnya, HRIS membentuk integrasi antara pengelolaan SDM dan teknologi informasi.

2.1.3 Pengguna HRIS

HRIS dikatakan berhasil, jika organisasi mampu memenuhi kebutuhan sejumlah pemangku kepentingan organisasi. Biasanya, stakeholder yang berinteraksi dengan HRIS dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu profesional SDM, manajer fungsional, dan karyawan itu sendiri (Anderson, 1997).

Para profesional SDM mengandalkan HRIS dalam memenuhi fungsi pekerjaan mereka di bidang SDM seiring dengan peningkatan kompleksitas analisis dan tugas pekerjaan. Sedangkan, manajer fungsional mengandalkan kemampuan HRIS untuk menyediakan data yang unggul. Pada akhirnya, masing-masing karyawan menjadi pengguna akhir dari aplikasi-aplikasi HRIS. Kebutuhan akan memperoleh informasi SDM yang valid, menjadikan HRIS sebagai alat yang diandalkan oleh karyawan untuk memantau manfaat yang diberikan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kesadaran fungsi HRIS pada karyawan dimana akan terbentuk opsi layanan mandiri untuk menyederhanakan proses administrasi SDM.

2.1.4 Fungsi HRIS

Fungsi HRIS harus mampu menciptakan sistem informasi yang membaurkan antara kebijakan dan prosedur dalam mengelola sistem SDM

perusahaan melalui penggunaan perangkat keras dan aplikasi perangkat lunak (Hendrickson, 2003).

2.1.4.1 Integrasi Teknologi SDM

Perkembangan teknologi informasi telah secara dramatis mempengaruhi fungsi SDM. Perubahan telah menciptakan tantangan bagi para profesional SDM melalui peningkatan efisiensi dan transformasi proses menjadi proses online atau digitalisasi.

2.1.4.2 Peningkatan Efisiensi

Teknologi informasi memungkinkan lebih banyak transaksi dengan kebutuhan sumber daya yang lebih sedikit. Proses aktivitas SDM mengalami peningkatan efisiensi dimana hanya tersedia untuk perusahaan besar, tetapi sekarang tersedia untuk organisasi ukuran apapun.

2.1.4.3 Peningkatan Efektivitas

Teknologi komputer dirancang untuk meningkatkan efektivitas baik dalam keakuratan informasi atau dengan menggunakan teknologi yang menyederhanakan proses. Akibatnya, sebagian besar fungsi SDM memiliki tingkat otomatisasi yang diterapkan untuk mendapatkan efektivitas dan efisiensi. Selain menyimpan data, sistem HRIS memberikan dampak pada kemudahan dalam pengoperasiannya dan mengurangi sejumlah kertas yang harus disimpan oleh SDM. Beberapa bidang SDM yang memperoleh dampak peningkatan efektivitas antara lain (Kumari, 2017):

a. Administrasi Payroll

Sebelum menggunakan HRIS, penggajian menggunakan proses manual dan panjang yang berpotensi menimbulkan banyak kesalahan dalam perhitungan karena terdiri dari beberapa komponen seperti jumlah jam kerja, upah, dan tarif pengurang. Dengan menggunakan sistem HRIS, proses administrasi penggajian akan menjadi lebih cepat cukup melalui tahapan input jam kerja karyawan, kemudian komponen upah dirumuskan sedemikian rupa dalam suatu sistem terintegrasi dan akan menghasilkan output rekapitulasi perhitungan gaji kepada pemberi kerja untuk bisa dicetak dan didistribusikan.

b. *Manager Self Service*

Peran manajemen SDM utamanya berada pada pengelolaan data karyawan dan bisnis perusahaan. Penggunaan HRIS memberikan dampak kemudahan manajemen SDM perusahaan untuk menyediakan informasi karyawan yang akurat dan valid. Manajemen SDM juga dapat diberikan akses terhadap kebutuhan informasi data karyawan untuk membantu proses pengambilan keputusan tanpa harus datang ke departemen lain dan mengurangi penyimpanan kertas.

c. *Employee Self Service*

Employee Self Service (ESS) memberdayakan karyawan untuk melihat, membuat, dan memelihara data kapan saja, di mana saja, melalui teknologi berbasis web dan respon yang interaktif (BSNL ERP, 2017). ESS adalah sarana yang efektif untuk menyediakan akses yang real time, mampu memelihara data dan kegiatan layanan pengguna terkait dengan aktivitas penggajian, tunjangan, dan departemen pembelian yang biasa dilakukan oleh entitas di perusahaan.

d. *Administrasi Tunjangan Karyawan*

Pengelolaan rencana tunjangan karyawan menghasilkan banyak dokumen dan data yang dapat dikelola dengan lebih baik melalui penggunaan HRIS. Sistem HRIS dapat mengingatkan dan memberikan laporan terkait dengan proses pemberian tunjangan dengan mengurangi aliran komunikasi dan kertas serta kemungkinan kesalahan yang dibuat pada tiap langkah proses.

e. *Kompensasi Pegawai*

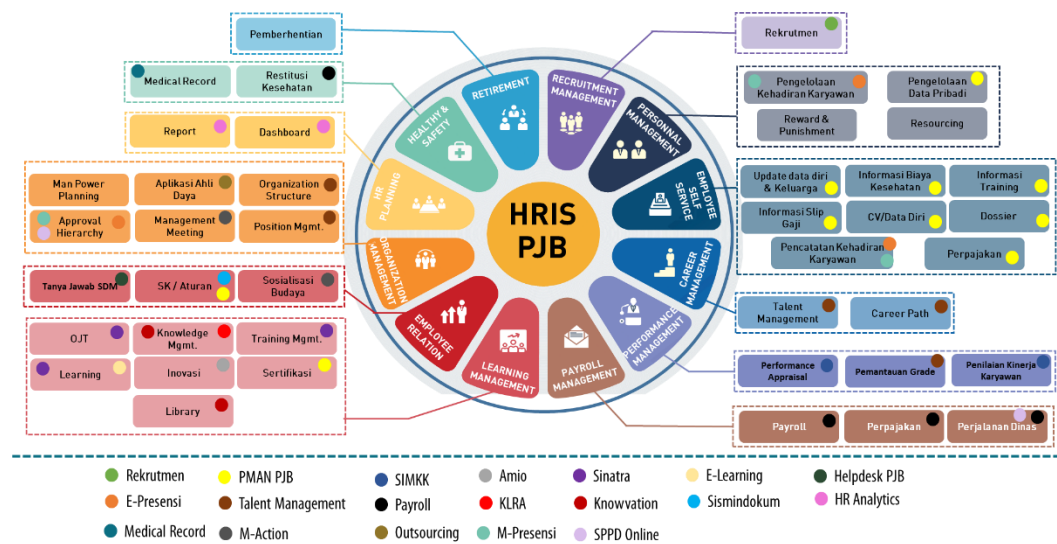
Area ini memerlukan banyak pengumpulan dan manajemen data termasuk pencatatan riwayat kesehatan karyawan. Data tersebut dapat dikelola dengan mudah menggunakan HRIS dan memungkinkan keamanan dalam penyimpanan dan pengambilan data. Dengan kata lain, hal ini dapat mengurangi risiko kesalahan dan membuang waktu untuk menelusuri data sehingga dapat sukses pada bidang lain.

2.2 Model HRIS

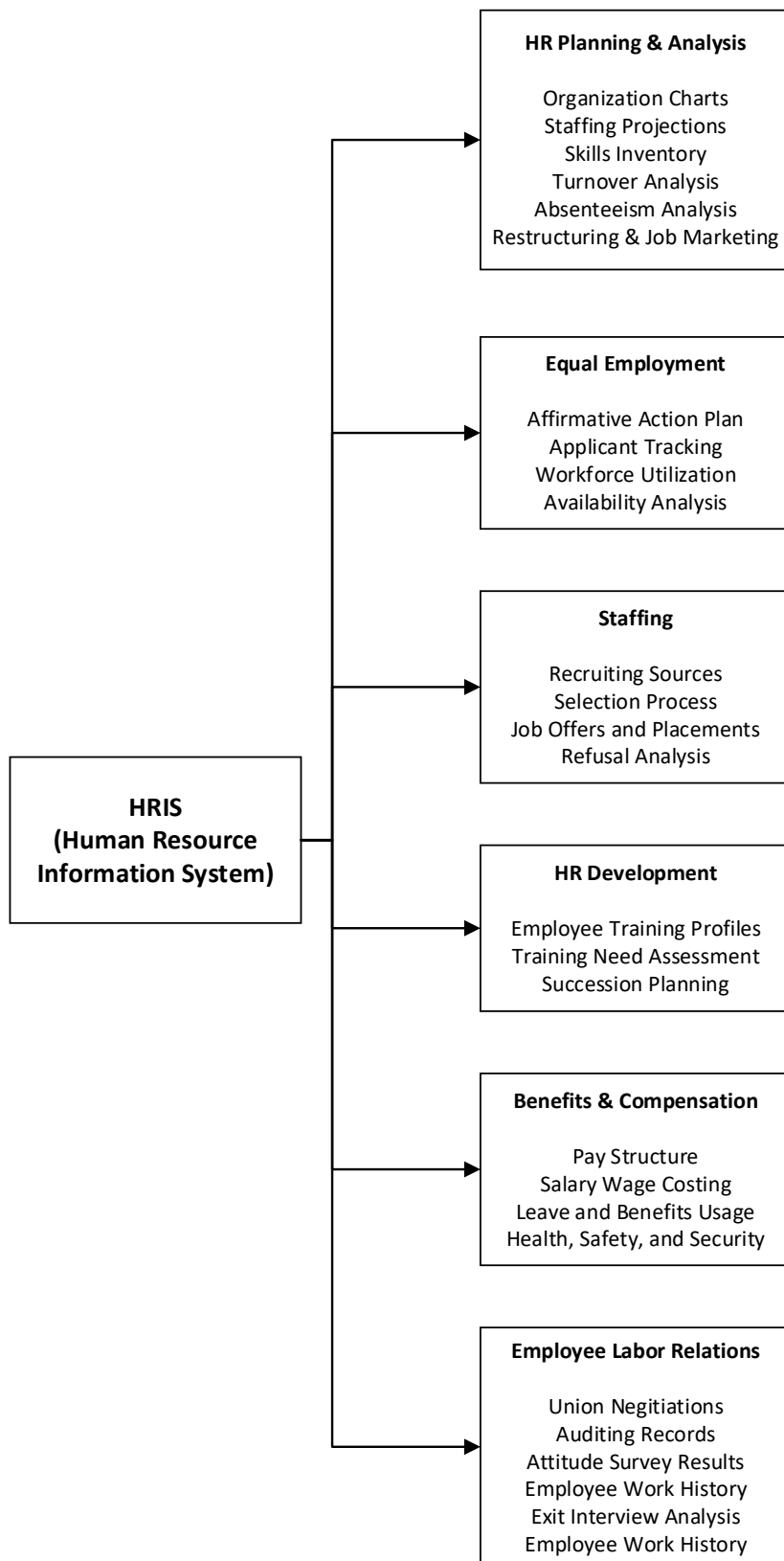
HRIS dirancang untuk mengelola sumber daya manusia, mewujudkan tujuan strategis organisasi, serta meningkatkan produktivitas dalam meningkatkan

efisiensi dan efektivitas fungsi sehari-hari (Buzkan, 2016). Di sisi lain, HRIS juga digunakan untuk tujuan yang berbeda, terutama dalam proses sumber daya manusia seperti aktivitas utama yang diklasifikasikan oleh Ensher (Ensher, Nielson, & Grant-Vallone, 2002) :

- a. Memperoleh SDM (rekrutmen dan seleksi);
- b. Penghargaan SDM (evaluasi kinerja, kompensasi dan manfaat);
- c. Mengembangkan SDM (pelatihan dan pengembangan manajemen karir);
- d. Melindungi SDM (kesehatan dan keselamatan, hubungan karyawan / hukum masalah)
- e. Mempertahankan SDM (retensi dan keseimbangan hidup)



Gambar 2.1 Model HRIS PT Pembangkitan Jawa Bali



Gambar 2.2 Model Human Resource Information System (HRIS)
Sumber : (Aggarwal & Kapoor, 2012)

2.3 Evaluasi Sistem Informasi

Evaluasi sistem informasi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memeriksa dan menilai sebuah system informasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Pemanfaatan teknologi atau sistem informasi yang kini diterapkan dalam berbagai organisasi dapat membantu kegiatan pun juga perlu menerapkan evaluasi. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan cara dan tingkat berbeda sesuai dengan tujuan evaluasi, misalnya untuk menilai kemampuan teknis suatu sistem, pelaksanaan operasional, dan pendayagunaan sistem.

Lingkup evaluasi sistem informasi pada umumnya difokuskan pada aplikasi, informasi, infrastruktur, organisasi, dan sumber daya manusia (SDM). Kegiatan evaluasi ini biasanya dilakukan oleh Tim Audit Khusus, baik yang berasal dari internal atau eksternal organisasi seperti konsultan dan peneliti. Beberapa metode evaluasi sistem informasi yang sering digunakan adalah *Technology Acceptance Model (TAM)*, *Information Systems Success Model (ISSM)*, *Task Technology Fit (TTF)*, *IT-Organizational Fit Model*, *End User Computing (EUC) Satisfaction*, dan *Human Organization Technology (HOT) Fit Model* (Octaviani, 2018). Perbedaan TAM, TTF, EUC Satisfaction, dan HOT-Fit Model dapat dilihat pada Tabel 2.1. Perbedaan ISSM dan *IT-Organizational Fit Model* akan dijelaskan pada sub bab HOT-Fit Model karena keduanya merupakan sumber yang diadaptasi untuk membentuk model terbaru evaluasi, yaitu HOT-Fit Model.

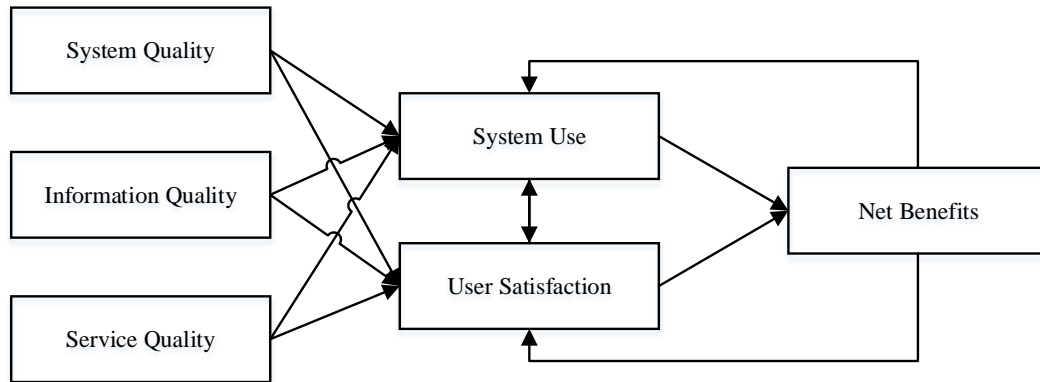
Melihat perbedaan dari Tabel 2.1 dan kesesuaian dengan permasalahan di PT Pembangkitan Jawa Bali, maka dalam penelitian ini menggunakan metode evaluasi sistem informasi yang dikembangkan oleh Yusof dkk pada tahun 2006, yaitu HOT-Fit Model. Pemilihan ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada penilaian kesesuaian sistem HRIS PJB (*technology*) terhadap pengguna (*human*) dan PT Pembangkitan Jawa Bali (*organization*). Penilaian tersebut akan menjadi penguat nilai kebermanfaatan aplikasi-aplikasi HRIS PJB sehingga dapat menjadi perbaikan dan pengembangan sistem HRIS PJB ke depannya.

Tabel 2.1 Perbandingan TAM, TTF, EUC Satisfaction, dan HOT-Fit Model

	TAM	TTF	EUC Satisfaction	HOT-Fit Model
Dikembangkan Oleh	Davis	Goodhue dan Thompson	Doll dan Torkzadeh	Yusof dkk
Tahun	1989	1995	1998	2006
Diadaptasi dari	<i>Theory of Reasoned Action (TRA) Model</i>	-	-	<i>Information Systems Success Model (ISSM) dan IT-Organizational Fit Model</i>
Manfaat	untuk mengetahui reaksi/sikap pengguna terhadap sistem informasi (menerima atau menolak sistem)	untuk mengetahui kesesuaian kapabilitas teknologi dalam mendukung pekerjaan	untuk mengetahui kepuasan pengguna	untuk mengetahui kesesuaian teknologi terhadap pengguna dan organisasi
Fokus model	a. <i>Perceived Ease of Use</i> (kemudahan) b. <i>Perceived Usefulness</i> (kebermanfaatan)	hubungan penggunaan teknologi terhadap kinerja pengguna	kepuasan (<i>satisfaction</i>) pengguna akhir terhadap teknologi	hubungan penggunaan teknologi terhadap manusia dan organisasi atau perusahaan
Aspek penilaian	a. <i>Perceived Ease of Use</i> b. <i>Perceived Usefulness</i> c. <i>Behavioral Intention to Use</i> d. <i>Actual System Usage</i>	a. <i>Task Characteristics</i> b. <i>Technology</i> c. <i>Characteristics</i> d. <i>Performance</i> e. <i>Utilization</i>	a. <i>Content</i> b. <i>Accuracy</i> c. <i>Format</i> d. <i>Ease of Use</i> e. <i>Timeliness</i>	a. <i>Human</i> b. <i>Organization</i> c. <i>Technology</i>

2.4 HOT-Fit Model

Pada 1992, W. DeLone dan E. McLane mengembangkan *DeLone and McLane Information Systems Success Model (ISSM)*, yaitu model yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas sistem informasi. Model DeLone memiliki enam dimensi variabel yang saling berkaitan, yaitu 1) kualitas sistem (*system quality*), 2) kualitas informasi (*information quality*), 3) dampak individual (*individual impact*), dan 6) dampak organisasional (*organizational impact*). Tahun 2003, DeLone dan McLane membuat perubahan dengan menambah variabel kualitas pelayanan (*service quality*), dan menggabungkan dampak individual dengan dampak organisasional menjadi manfaat/keuntungan bersih (*Net Benefit*) yang dapat dilihat pada Gambar 2.3.

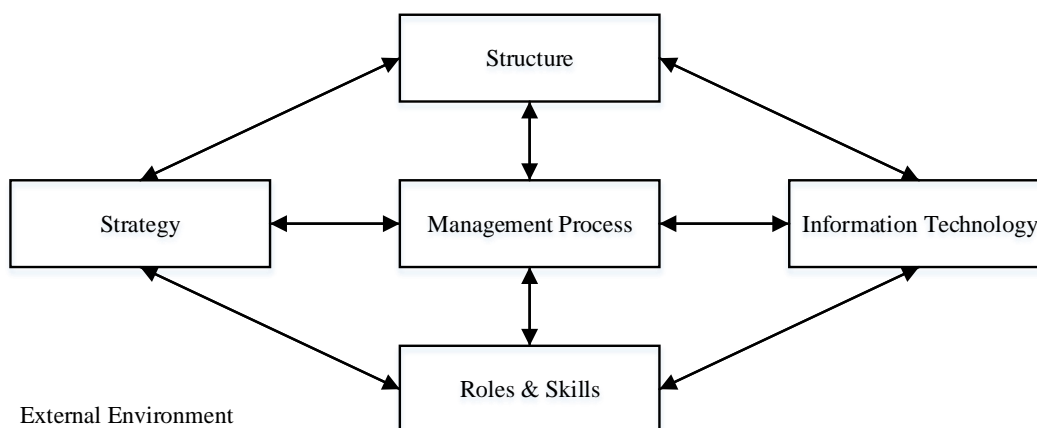


Gambar 2.3 *Information System Success Model*

Sumber : (Yusof et al., 2006)

Sementara itu, di era manajemen teknologi informasi pada 1990 dikenal pula *IT-Organizational Fit Model* yang menjelaskan bahwa keberhasilan dalam mengelola penyebaran teknologi informasi dalam organisasi bergantung pada keseimbangan dalam enam faktor, yaitu 1) lingkungan eksternal, 2) strategi organisasi, 3) individu dan peran, 4) struktur organisasi, 5) teknologi, dan 6) proses manajemen. Gambar 2.4 mengilustrasikan konsep kesesuaian antara elemen-elemen organisasi utama. *Internal fit* dicapai oleh keseimbangan dinamis komponen-komponen organisasi antara lain strategi bisnis, struktur organisasi, proses manajemen, peran, dan keterampilan sebuah organisasi. *External fit* dicapai dengan merumuskan strategi organisasi berdasarkan tren lingkungan dan perubahan perilaku pada pasar, industri dan teknologi. Adanya kedua komponen itu, maka

teknologi informasi diharapkan dapat mempengaruhi proses manajemen, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja sebuah organisasi.



Gambar 2.4 Model tahun 1990 (*IT-Organizational Fit Model*)

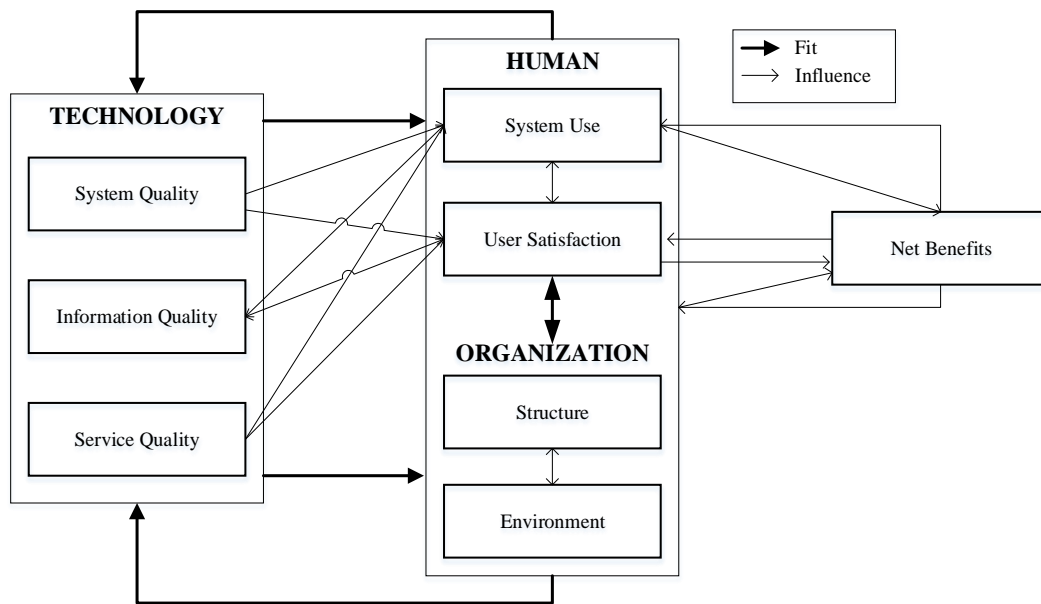
Sumber : (Yusof, Paul, & Stergioulas, 2006)

Pada tahun 2006, Yusof dkk mengembangkan kerangka kerja yang menggabungkan konsep ISSM dan *IT-Organizational Fit Model* menjadi *Human Organization technology Fit Model (HOT-Fit Model)* yang memiliki tiga aspek, yaitu manusia (*Human*), organisasi (*Organization*), dan teknologi (*Technology*). ISSM digunakan untuk mengkategorikan faktor evaluasi, dimensi dan ukurannya, sedangkan *IT-Organization Fit Model* digunakan untuk untuk menggabungkan *fit concept* dengan faktor evaluasi menjadi manusia, organisasi, dan teknologi.

Beberapa poin pengembangan yang dilakukan oleh Yusof pada HOT-Fit Model yang diancanganya, antara lain :

1. Aspek *Organization* meliputi dimensi, yaitu *Structure* dan *Environment*.
2. *Fit concept* antara aspek *Technology*, *Human*, dan *Organization*.
3. Hubungan dua arah antara dimensi berikut :
 - a) *Information Wuality* dengan *System Use*,
 - b) *Information Quality* dengan *User Satisfaction*,
 - c) *Structure* dengan *Environment*,
 - d) *Structure* dengan *Net Benefits*, dan
 - e) *Environment* dengan *Net Benefits*.

Organisasi dan rencana teknologi informasi harus selaras untuk mencapai tujuan organisasi. Kesesuaian (*fit concept*) antara manusia, organisasi, dan teknologi diilustrasikan pada Gambar 2.5. Nilai kesesuaian (*fit*) dapat dinilai dan dianalisis menggunakan beberapa langkah yang dikelompokkan dalam tiga aspek tersebut. Dampak dari aspek manusia, organisasi dan teknologi dapat dinilai dalam *Net Benefits* (Yusof et al., 2006).



Gambar 2.5 Kerangka HOT-Fit Model
 Sumber : (Yusof et al., 2006)

Menurut Poluan, HOT-Fit Model ini memperjelas semua komponen yang ada pada sistem informasi yaitu manusia (*Human*) sebagai pengguna yang menilai sistem informasi yang berhubungan dengan siapa yang menggunakan dan perilaku penerimaan sebuah sistem. Kemudian organisasi (*Organization*) sebagai lingkungan yang menilai sistem informasi dari sisi struktur organisasi yang berhubungan dengan perencanaan, pengelolaan, pengendalian sistem, dukungan manajemen, dan pembiayaan. Serta teknologi (*Technology*) sebagai objek yang akan dinilai dari sisi kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan (Poluan, Lumenta, & Sinsuw, 2015).

2.4.1 Aspek Manusia (*Human*)

Aspek *Human* dalam HOT-Fit Model menggunakan dua dimensi untuk menilai kesuksesan penerapan teknologi informasi yaitu penggunaan sistem (*system use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*).

System use berfokus pada frekuensi dan luasnya fungsi sistem informasi. Selain itu *system use* dapat diukur melalui: 1) orang yang menggunakan, 2) tingkat penggunaan, 3) pelatihan (*training*), 4) pengetahuan (*knowledge*), 5) keyakinan/anggapan (*belief*), 6) ekspektasi (*expectation*), dan 7) penerimaan atau penolakan terhadap sistem. Frekuensi penggunaan sistem biasanya diukur dari seberapa sering atau lama pengguna menggunakan sistem yang akan mengakibatkan ketergantungan pengguna kepada sistem.

User Satisfaction berfokus untuk mengukur keberhasilan suatu sistem. *User satisfaction* bersifat subyektif karena tergantung pada kepuasan siapa yang diukur. *User satisfaction* didefinisikan sebagai evaluasi keseluruhan dari pengalaman pengguna dalam menggunakan sistem dan dampak potensial dari sistem. *User satisfaction* dapat diukur melalui 1) pengalaman menggunakan sistem (*experience in using system*), 2) dampak potensial sistem (*potential impact of the system*), 3) manfaat yang diperoleh (*perceived usefulness*), 4) pengaruh sikap pengguna terhadap sistem (*attitudes which are influenced by his/her personal characteristics*) (Yusof, Kuljis, Papazafeiropoulou, & Stergioulas, 2008).

2.4.2 Aspek Organisasi (*Organization*)

Aspek *Organization* menilai sistem informasi dari sisi struktur (*structure*) organisasi dan lingkungan (*environment*) organisasi. *Structure* organisasi dapat dianalisa dari 1) jenis dan ukuran organisasi, 2) budaya, 3) politik, 4) hierarki, 5) otonomi, 6) perencanaan dan sistem control, 7) strategi, 8) manajemen, dan 9) komunikasi. Sedangkan *Environment* organisasi dapat dianalisa dari 1) sumber pembiayaan, 2) pemerintahan, 3) politik, 4) lokasi, 5) jenis populasi yang dilayani, 6) persaingan, 7) hubungan antar organisasi, 8) populasi yang dilayani, dan 9) komunikasi (Yusof et al., 2008).

2.4.3 Aspek Teknologi (*Technology*)

Aspek *Technology* menilai sistem dari sisi kualitas sistem informasi yang berhubungan dengan kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*) dan kualitas layanan (*service quality*). *System quality* yang dimaksud adalah kualitas atau performa dari sistem itu sendiri. Baik dari sisi *hardware* maupun *software* yang menyediakan suatu informasi bagi pengguna.

System quality dapat diukur melalui 1) kemudahan penggunaan (*ease of use*), 2) kemudahan mempelajari (*ease of learning*), 3) waktu merespon (*response time*), 4) manfaat (*usefulness*), 5) ketersediaan (*availability*), 6) keandalan (*reliability*), 7) kelengkapan (*completeness*), 8) keluwesan sistem (*system flexibility*), dan 9) keamanan (*security*).

Bahkan sistem yang ada seringkali tidak digunakan karena tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menentukan apakah sistem (1) memenuhi kebutuhan pengguna yang diproyeksikan, (2) nyaman dan mudah digunakan, dan (3) cocok dengan pola kerja penggunaannya.

Information quality adalah kualitas dari output informasi yang diberikan oleh sistem informasi. *Information quality* dapat diukur melalui 1) kelengkapan informasi (*completeness*), 2) ketelitian (*accuracy*), 3) mudah dibaca (*legibility*), 4) ketepatan waktu (*timeliness*), 5) ketersediaan (*availability*), 6) relevansi (*relevancy*), 7) konsistensi (*consistency*), dan 8) keandalan (*reliability*) informasi.

Service quality berkaitan dengan dukungan kualitas keseluruhan yang diberikan penyedia layanan (*external providers*) kepada pengguna (*internal department*). *Service quality* dapat dinilai melalui 1) dukungan teknis (*technical support*), 2) kecepatan respon (*quick responsiveness*), 3) jaminan (*assurance*), 4) empati (*empathy*), dan 5) layanan lanjutan (*follow up service*) (Yusof et al., 2008).

2.4.4 Net Benefits

Suatu sistem dapat bermanfaat bagi seorang pengguna, sekelompok pengguna, organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. *Net Benefit* menangkap keseimbangan dampak positif dan negatif bagi penggunaannya, yang meliputi

manajer dan IT, staf, pemilik sistem, *department*, unit kerja atau seluruh sektor dalam organisasi.

Dari aspek *Human*, dampak perilaku pengguna dipengaruhi oleh informasi yang diterimanya melalui sistem. Perubahan dapat berupa pengaruh dalam kinerja, perubahan aktivitas kerja, dan peningkatan produktivitas. Dengan demikian, *Net Benefit* individu dapat dinilai menggunakan dampak pada pekerjaan, efisiensi, efektivitas, kualitas keputusan, dan menurunnya kesalahan.

Dari aspek *Organizational*, pengaruh informasi memberi dampak kinerja yang dirasakan organisasi. Sama seperti *Net Benefit* individu, *Net Benefit* organisasi juga dapat dinilai menggunakan 1) dampak pekerjaan (*job effects*), 2) efisiensi, 3) efektivitas, 4) kualitas keputusan (*decision quality*), dan 5) pengurangan kesalahan (*error reduction*)

Penggunaan HOT-Fit Model ini mampu memperjelas evaluasi secara komprehensif dengan pendekatan variabel komponen inti yaitu *human*, *organization*, dan *technology* serta kesesuaian antara ketiga komponen tersebut sebagai keberhasilan penerapan sistem informasi. Saat ini penggunaan HOT-Fit Model ini telah banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan evaluasi sistem informasi di berbagai sektor salah satunya aplikasi yang menunjang pengelolaan SDM. Karena penelitian ini terkait dengan aplikasi penunjang pengelolaan SDM, maka penelitian ini juga menggunakan HOT-Fit Model untuk mengevaluasi penggunaan aplikasi HRIS PJB.

2.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memiliki peran penting dalam penelitian yang bersifat kuantitatif karena kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan.

2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat keandalan dari alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid ketika alat ukur yang digunakan dalam menghasilkan data itu valid atau sesuai dengan tujuan pengukuran (Sugiyono, 2004). Sehingga

instrumen dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur apa yang akan diukur. Dengan kata lain, uji validitas ialah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu alat ukur penelitian dengan tujuan untuk mengukur ketepatan alat ukur. Pengolahan data validitas dalam uji instrumen dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu korelasi *Bivariate Pearson* untuk jumlah item pertanyaan < 20 butir atau *Corrected item – total correlation* untuk jumlah item pertanyaan ≥ 20 butir. Karena pada item pertanyaan yang jumlahnya banyak, maka efek *over* estimasi juga akan besar. Kedua cara tersebut membandingkan r-hitung dengan r-tabel, dimana r-hitung dapat dihitung secara manual sesuai rumus masing-masing metode atau dapat juga diperoleh secara langsung menggunakan *software* seperti *IBM SPSS Statistic*. Sedangkan r-tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai r-tabel yang telah distandarkan sesuai dengan jumlah data (N) yang dimiliki dan signifikansi nilai alpha 5% atau 1%. Standar distribusi nilai r-tabel dapat dilihat pada Lampiran 2.

a. Korelasi *Bivariate Pearson*

Menurut (Arikunto, 2010) rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (2.1)$$

Dimana :

N = banyaknya responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Kriteria pengujian *Bivariate Pearson* adalah :

- Jika r-hitung > r-tabel (dengan signifikansi nilai alpha = 0.05), maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan pengujian dinyatakan valid.
- Jika r-hitung < r-tabel (dengan signifikansi nilai alpha = 0.05), maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dan pengujian dinyatakan tidak valid.

b. *Corrected item-total correlation*

Metode analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor per item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang melebihi estimasi. Berikut rumus perhitungan *Corrected item-total correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum X(Y-X) - (\sum X)(\sum(Y-X))}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum (Y-X)^2 - (\sum(Y-X))^2]}} \quad (2.2)$$

Dimana :

N = banyaknya responden

X = skor pertanyaan

(Y - X) = skor total dikurangi skor pertanyaan

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Kriteria pengujian *Corrected item-total correlation* adalah :

- Jika r -hitung $>$ r -tabel (dengan signifikansi nilai $\alpha = 0.05$), maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan pengujian dinyatakan valid.
- Jika r -hitung $<$ r -tabel (dengan signifikansi nilai $\alpha = 0.05$), maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dan pengujian dinyatakan tidak valid.

Penentuan kategori dari validitas instrumen yang mengacu pada pengklasifikasian validitas yang dikemukakan oleh Guilford (Suherman, 2003) adalah sebagai berikut :

$0,90 \leq r_{xy} \leq 1,00$: validitas sangat tinggi (sangat baik)

$0,70 \leq r_{xy} < 0,90$: validitas tinggi (baik)

$0,40 \leq r_{xy} < 0,70$: validitas sedang (cukup)

$0,20 \leq r_{xy} < 0,40$: validitas rendah (kurang)

$0,00 \leq r_{xy} < 0,20$: validitas sangat rendah (sangat kurang)

$r_{xy} < 0,00$: tidak valid

2.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut H. Umar (Umar, 2003) Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dengan menggunakan rumus alpha (α). Untuk menghitung reliabilitas dalam penelitian digunakan rumus *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2016):

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right) \quad (2.3)$$

$$\sigma^2 b = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{K}}{K} \quad (2.4)$$

$$\sigma^2 t = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{K}}{K} \quad (2.5)$$

Dimana

σ = nilai reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

K = jumlah responden

$\sum a^2 b$ = jumlah semua varian tiap butir

$a^2 t$ = varian total

X = skor pertanyaan

Y = skor total

2.6 *Partial Least Square (PLS)*

Partial Least Square (PLS) adalah suatu metode regresi yang dikenalkan oleh Herman O.A. Wold pada tahun 1975. PLS merupakan metode analisis yang komprehensif karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi, ukuran sampel tidak harus besar, dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (Garson, 2016). PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

Proses pengolahan data dengan metode PLS dapat dilakukan melalui beberapa *software*, salah satunya adalah SmartPLS versi 3 yang dapat di-*download* dari <https://www.smartpls.com> secara gratis sesuai kebutuhan. Tahapan analisis data dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan *software* PLS dapat dilakukan dalam beberapa tahap berikut:

1. Menentukan *Rule of Thumb*

Sebelum memulai mengolah data, hal pertama yang dilakukan adalah menentukan parameter sesuai *Rule of Thumb* untuk Model pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*) sesuai kaidah PLS.

2. Membuat Diagram Jalur

Diagram jalur dibuat untuk memudahkan pemrosesan data yang akan dilakukan untuk menguji Model Pengukuran (*outer model*), Model Struktural (*Inner Model*), dan pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*). Diagram jalur dibuat langsung pada area kerja aplikasi SmartPLS.

3. Merancang dan Menguji Model Pengukuran (*outer model*)

Outer model yaitu hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Cara melakukan pengujian Model Pengukuran (*outer model*) adalah menggunakan pendekatan *Multi Trait-Multi Method* (MTMM) dengan menguji Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Konstruk.

Validitas Konvergen berhubungan dengan teori bahwa variabel pengukur dari suatu model seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas Konvergen dapat dilihat dari nilai *Loading Factor* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Dimana batas nilai minimal keduanya dapat dilihat pada *Rule of Thumb* di Tabel 2.2. Berikut ini rumus untuk menghitung AVE.

$$AVE = \frac{(\sum \alpha_i^2)var F}{(\sum \alpha_i^2)var F + \sum \theta_{ii}}, \quad (2.6)$$

dengan :

α_i = *factor loading*

F = *factor variance*

θ_{ii} = *error variance*

Validitas Diskriminan berhubungan dengan teori bahwa variabel pengukur dari suatu model yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas Diskriminan dapat dilihat dari nilai *Cross Loading* dan akar nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Dimana batas nilai minimal keduanya dapat dilihat pada *Rule of Thumb* di Tabel 2.2.

4. Merancang dan Menguji Model Struktural (*inner model*)

Inner model yaitu hubungan antar variabel laten dalam suatu model penelitian. Cara melakukan pengujian *inner model* adalah melihat nilai R-Square untuk setiap Variabel Laten Eksogen tertentu terhadap Variabel Laten Endogen apakah mempunyai pengaruh substansif. Kesimpulan besarnya nilai R-Square dapat dilihat ketika tabel *Rule of Thumb* sudah dibuat. Hal ini dapat diukur dengan *effect size* f^2 dengan rumus sebagai berikut.

$$effect\ size\ f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}, \quad (2.7)$$

dengan :

$$R_{included}^2 = R^2 \text{ dari variabel laten endogen}$$

$$R_{excluded}^2 = R^2 \text{ dari variabel laten eksogen}$$

2.7 Metode Borda

Metode-metode dalam pengambilan keputusan secara kelompok (terutama yang terkait dengan MCDM) biasanya akan mengalami kendala ketika setiap pengambil keputusan memberikan preferensinya secara individual (Cheng & Deek, 2006). Secara umum, ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengelompokan pengambilan keputusan, yaitu membangkitkan prefensi pengambil keputusan secara terpisah dan melakukan agregasi kelompok terhadap setiap prefensi yang diberikan.

Metode Borda, ditemukan oleh Jean Charles de Borda pada abad ke-18, merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menentukan alternatif terbaik dari beberapa alternatif yang dipilih. Setiap alternatif pilihan pengambil keputusan akan diberikan bobot berdasarkan rangking pilihannya. Bobot yang terbesar merupakan alternatif yang terbaik pilihan dari para pengambil keputusan.

Borda merupakan suatu metode *voting* yang digunakan pada saat pengambilan keputusan kelompok untuk pemilihan *single winner* ataupun *multiple winner*. Borda menentukan pemenang dengan memberikan sejumlah poin tertentu untuk masing-masing kandidat. Selanjutnya pemenang akan ditentukan oleh banyaknya jumlah poin yang dikumpulkan kandidat (Cheng & Deek, 2006). Tahap penyelesaian kasus dengan metode Borda adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan peringkat pada beberapa alternatif pilihan dengan peringkat teratas diberi nilai m dimana m adalah total jumlah pilihan dikurangi 1. Posisi pada peringkat kedua diberi nilai $m-1$ dan seterusnya sampai pada peringkat terakhir diberi nilai 0.
- b. Nilai m digunakan sebagai pengali dari suara yang diperoleh pada posisi yang bersangkutan.
- c. Berdasarkan perhitungan nilai metode Borda dari alternatif pilihan tersebut, maka pilihan dengan nilai tertinggi merupakan pilihan terbaik responden.

Contoh penilaian menggunakan metode Borda sdapat dilihat pada tabel 2.3.

Tabel 2.2 Pengambilan keputusan dengan Borda

Prioritas	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Bobot
1	Alternatif 1	Alternatif 1	Alternatif 3	2
2	Alternatif 2	Alternatif 3	Alternatif 2	1
3	Alternatif 3	Alternatif 2	Alternatif 1	0

Sumber: (Cheng & Deek, 2006)

Kemudian, rekap untuk penilaian alternatif dapat dilihat pada Tabel 2.4

Tabel 2.3 Penilaian tiap alternatif

Responden	Alternatif 1	Alternatif 2	Alternatif 3
1	2	1	0
2	2	0	1
3	0	1	2
Nilai	4	2	3

Jadi alternatif 1 merupakan pilihan terbaik dari para pengambil keputusan yang biasanya dilakukan oleh para expert dari suatu sistem.

Berdasarkan Tabel 2.3 terdapat kolom prioritas, *desicion maker 1*, *desicion maker 2*, *desicion maker 3* dan bobot. Dimana setiap *desicion maker* sudah menentukan alternatif yang diurutkan berdasarkan prioritas. Alternatif yang berada pada prioritas teratas akan mendapatkan bobot yang paling besar. Misalkan pada Tabel 2.3 alternatif 1 berada pada prioritas 1 sebanyak 2 kali dan berada pada prioritas 2 sebanyak 1 kali, sehingga dalam penilaian mendapat nilai 4. Alternatif

yang mempunyai total nilai yang terbesar dapat dijadikan sebagai alternatif pilihan oleh pengambil keputusan.

2.8 Posisi Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu terkait evaluasi sistem perangkat lunak menggunakan HOT Fit Model telah dilakukan oleh berbagai peneliti. Penelitian pendahulu pada dasarnya menggunakan 3 faktor utama (manusia, organisasi, dan teknologi) dalam melakukan evaluasi dan mengidentifikasi faktor kritis yang mempengaruhi keberhasilan suatu sistem perangkat lunak.

Tabel 2.4 Penelitian Pendahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
1	(Poluan et al., 2015)	Evaluasi Implementasi Sistem E-Learning Menggunakan Model Evaluasi HOT Fit Studi Kasus Universiti Sam Ratulangi	<p>Menggunakan faktor manusia, organisasi, dan teknologi untuk menguji hubungan dengan 6 dimensi kesuksesan sistem informasi yaitu Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan, Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna, dan Manfaat. Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap pengaruh dari masing-masing dimensi seperti berikut ini:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan secara bersama-sama cenderung mempengaruhi Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna.b) Penggunaan Sistem dan Kualitas Informasi dapat saling mempengaruhi atau memiliki hubungan timbal balik satu sama lain.c) Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna dapat mempengaruhi Derajat Kepuasan Pengguna.d) Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna secara langsung memberikan pengaruh dan hubungan timbal balik terhadap Manfaat. <p>Menggunakan data primer yang didapat dari hasil pembagian angket atau kuisisioner kepada sejumlah responden yang menggunakan E-Learning (tidak disebutkan jumlahnya).</p>

Tabel 2.2 Penelitian Pendahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
2	(Alam, Kadar, Masum, & Beh, 2016)	Critical Factors Influencing Decision to Adopt Human Resource Information System (HRIS) in Hospitals	<p>Penelitian ini menggunakan 4 faktor utama dalam analisisnya, yaitu manusia, organisasi, teknologi, dan lingkungan. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :</p> <p>H1: 3 kategori rumah sakit secara signifikan bervariasi dalam hal tingkat inovasi senior eksekutif. H2: 3 kategori rumah sakit secara signifikan bervariasi dalam hal kemampuan staf TI. H3: 3 kategori rumah sakit sangat bervariasi dengan adanya infrastruktur TI. H4: 3 kategori rumah sakit secara signifikan bervariasi dalam hal tingkat kompleksitas yang dirasakan. H5: 3 kategori rumah sakit secara signifikan bervariasi dalam hal kompatibilitas yang dirasakan. H6: 3 kategori rumah sakit secara signifikan bervariasi dalam hal keuntungan relatif (manfaat yang dirasakan). H7: 3 kategori rumah sakit sangat bervariasi dalam hal dukungan manajemen puncak terhadap HRIS. H8: 3 kategori rumah sakit sangat bervariasi dalam hal pendekatan sentralisasi di organisasi. H9: 3 kategori rumah sakit sangat bervariasi dalam hal pendekatan formalisasi di organisasi. H10: 3 kategori rumah sakit secara signifikan bervariasi dalam hal besarnya biaya yang dirasakan untuk HRIS. H11: 3 kategori rumah sakit secara signifikan bervariasi dalam hal tekanan persaingan untuk mengadopsi HRIS. H12: 3 kategori rumah sakit sangat bervariasi dalam hal dukungan vendor teknologi untuk HRIS. H13: 3 kategori rumah sakit sangat bervariasi dalam hal peraturan dan dukungan pemerintah untuk HRIS.</p> <p>Rumah sakit di Bangladesh dikategorikan dalam 3, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Adopters : sudah mengadopsi aplikasi HRIS, 2) Prospektor : akan mengadopsi aplikasi HRIS dalam tiga tahun ke depan, 3) Lamban : belum mengantisipasi untuk mengadopsi aplikasi HRIS. <p>Responden pengisian kuesioner sebanyak 383 rumah sakit swasta. Kuesioner didistribusikan di antara manajer SDM atau manajer IS di berbagai tingkat seperti manajer (manajer tingkat menengah) dan eksekutif senior (manajer tingkat atas) departemen SDM dan TI.</p>

Tabel 2.2 Penelitian Pendahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
3	(Nugroho & Karyati, 2018)	Analysis of Use E-Filing Information System Directorate General of Tax Using HOT Fit Method on Human Variables	H1: Hubungan antara variabel laten kepuasan dan manfaat pengguna H2: Hubungan antara penggunaan variabel sistem laten dan kepuasan pengguna H3: Hubungan antara penggunaan variabel sistem laten dan manfaatnya H4: Hubungan antara kepuasan pengguna variabel laten dengan informasi berkualitas H5: Hubungan antara variabel laten kepuasan pengguna dengan penggunaan sistem H6: Hubungan antara penggunaan sistem variabel laten dan kualitas informasi Responden pengisian kuesioner sebanyak 30 buah
4	(Octaviani, 2018)	Evaluasi Fitness Function Aplikasi PBB Online Menggunakan Pendekatan HOT Fit Model Studi Empiris Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Pemerintah Kota Surabaya	H1: Kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap penggunaan sistem. H2: Kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna. H3: Kualitas sistem berpengaruh secara signifikan terhadap struktur organisasi. H4: Kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap penggunaan sistem. H5: Kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pengguna. H6: Kualitas informasi berpengaruh secara signifikan terhadap struktur organisasi. H7: Kualitas layanan berpengaruh secara signifikan terhadap penggunaan sistem. H8: Kualitas layanan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan pengguna. H9: Kualitas layanan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap struktur organisasi. H10: Penggunaan sistem memiliki efek positif yang signifikan terhadap <i>net benefit</i> . H11: Kepuasan pengguna memiliki efek positif yang signifikan terhadap <i>net benefit</i> . H12: Struktur organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap <i>net benefit</i> . Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada 81 pegawai yang menggunakan aplikasi tersebut.

Tabel 2.2 Penelitian Pendahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
5	(Ardini & Ridwan, 2019)	Implementasi Metode Hot Fit pada Evaluasi Tingkat Kesuksesan Sistem Pengisian KRS Terkomputerisasi	<p>Penelitian ini menggunakan kuesioner sejumlah 96 sampel responden dengan hipotesis sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Sistem <ol style="list-style-type: none"> a. Kemudahan untuk digunakan b. Kemudahan untuk dipelajari c. Kecepatan waktu respon d. Jarang mengalami error e. Fasilitas petunjuk penggunaan (bantuan) f. Keamanan sistem 2. Kualitas Informasi <ol style="list-style-type: none"> a. Kelengkapan isi b. Informasi dapat dipertanggung jawabkan c. Relevan d. Mudah dibaca e. Penyajian informasi f. Ketepatan waktu 3. Kualitas Layanan <ol style="list-style-type: none"> a. Jaminan b. Empati 4. Pengguna Sistem <ol style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan pengguna 5. Kepuasan Pengguna <ol style="list-style-type: none"> a. Kepuasan terhadap informasi b. Kepuasan terhadap fitur c. Kepuasan tampilan 6. Manfaat <ol style="list-style-type: none"> a. Efektivitas dan efisiensi b. Meningkatkan kualitas instansi 7. Struktur Organisasi <ol style="list-style-type: none"> a. Peningkatan kinerja b. Pembaharuan perangkat c. Dukungan d. Fasilitas

Tabel 2.2 Penelitian pendahulu (Lanjutan)

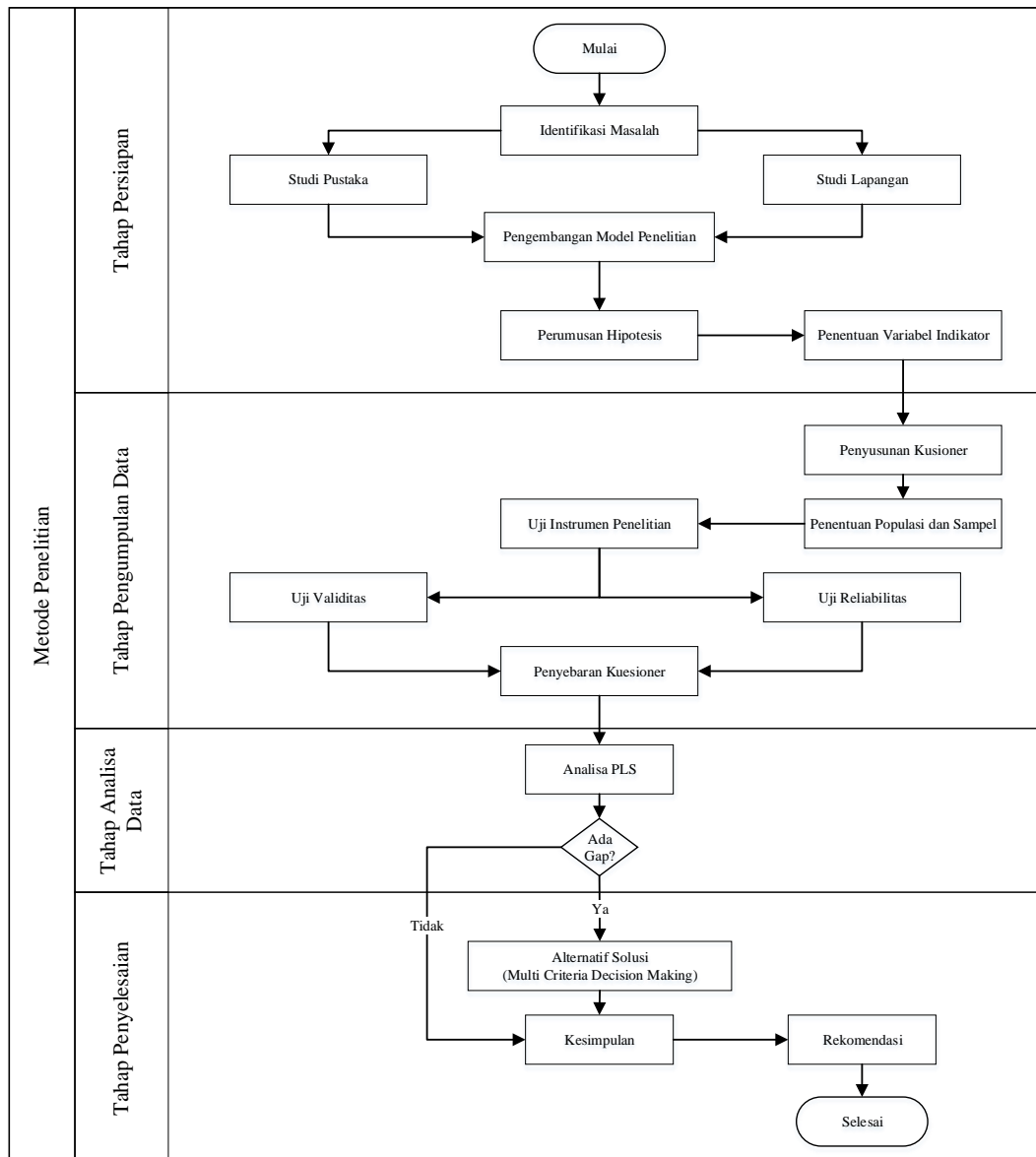
No	Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
6	(Niovitta, 2019)	Evaluasi Sistem Perangkat Lunak Perpustakaan Inlislite V.3 Menggunakan HOT-Fit Model (Studi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur)	<p>Hipotesis HOT-Fit Model yang digunakan dalam penelitian ini:</p> <p>H1: Kualitas sistem berpengaruh terhadap penggunaan sistem. H2: Kualitas sistem berpengaruh terhadap kepuasan H3: Kualitas sistem berpengaruh terhadap struktur. H4: Kualitas sistem berpengaruh terhadap lingkungan. H5: Kualitas informasi berpengaruh terhadap penggunaan sistem. H6: Kualitas informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. H7: Kualitas informasi berpengaruh terhadap struktur. H8: Kualitas informasi berpengaruh terhadap lingkungan. H9: Kualitas layanan berpengaruh terhadap penggunaan sistem. H10: Kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. H11: Kualitas layanan berpengaruh terhadap struktur. H12: Kualitas layanan berpengaruh terhadap lingkungan. H13: Penggunaan sistem berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>. H14: Kepuasan pengguna berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>. H15: Struktur berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>. H16: Lingkungan berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>.</p> <p>Reponden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 27 orang yang merupakan pengguna aplikasi.</p>
7	(Widiastuti, 2020)	Evaluasi Perangkat Lunak Human Resources Information System PT Pembangunan Jawa Bali Menggunakan HOT-Fit Model	<p>Menggunakan metode HOT-Fit Model untuk mengevaluasi perangkat lunak HRIS PT Pembangunan Jawa Bali kemudian Teknik Borda digunakan untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap gap evaluasi perangkat lunak HRIS PT PJB.</p> <p>Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PJB yang merupakan pengguna dari aplikasi HRIS.</p>

Dari enam penelitian pendahulu yang menggunakan HOT Fit Model sebagai alat ukur dalam mengevaluasi sistem perangkat lunak, penelitian dari Niovitta memiliki posisi paling dekat mendukung terciptanya penelitian ini karena variabel laten yang digunakan tidak jauh dengan HOT Fit Model yang dikembangkan pertama kali oleh Yusof pada tahun 2008. Selain itu, karakteristik penelitian Niovitta memiliki sifat yang cukup dekat dengan kebutuhan evaluasi dalam penelitian ini. Sehingga dengan mengadopsi dimensi dan keterkaitan antar dimensi dalam mengevaluasi suatu perangkat lunak, penelitian ini kemudian mencoba untuk menambahkan nilai tambah dalam proses pengambilan keputusan hasil evaluasi menggunakan metode Borda.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan bagaimana rancangan dan metode penelitian yang akan digunakan sebagai pendekatan untuk menyelesaikan permasalahan pada penelitian ini. Bab ini disusun berdasarkan pada tahapan sistematis yang memiliki keterkaitan dengan yang lain seperti yang terlihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

Seperti yang terlihat pada Gambar 3.1 di atas tahapan sistematis pada penelitian ini, dibagi kedalam empat tahapan utama, dimana tiap tahapan tersebut

harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum tahapan yang selanjutnya dilakukan. Adapun empat tahapan utama tersebut adalah Tahap Pesiapan, Tahap Pengumpulan Data, Tahap Analisis Data, dan Tahap Penyelesaian.

3.1 Tahapan Penelitian

Tahap ini merupakan tahap awal dari proses penelitian. Pada tahap ini dilakukan beberapa proses diantaranya, mengidentifikasi permasalahan objek penelitian, studi pustaka, studi lapangan, pengembangan model penelitian, perumusan hipotesis, dan penentuan variabel indikator.

3.1.1 Identifikasi Masalah

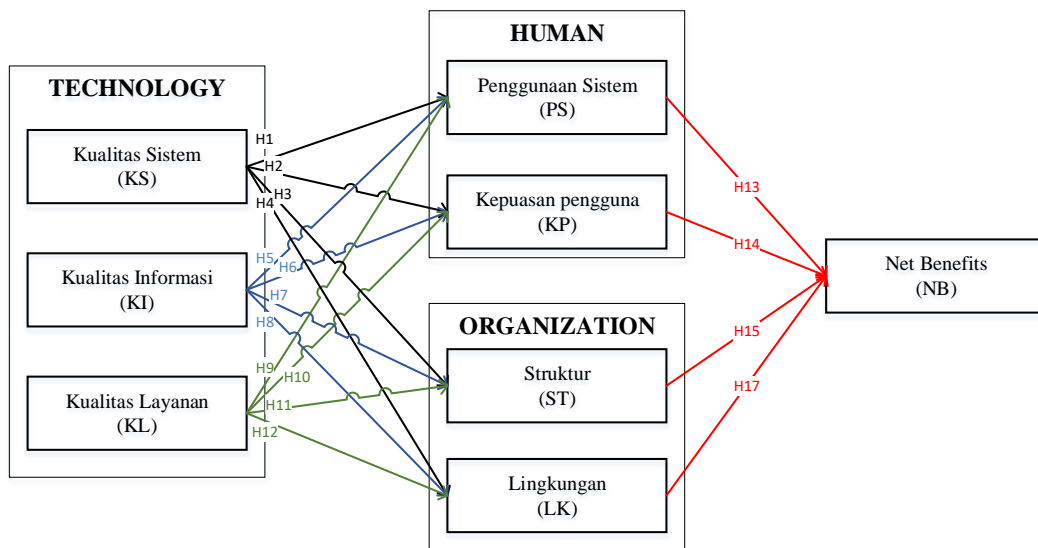
Pada tahap ini dilakukan proses identifikasi terhadap permasalahan yang terjadi mengenai penerapan personal management pada HRIS di PT Pembangkitan Jawa Bali. Langkah awal dalam identifikasi masalah yaitu melakukan analisis terhadap komplain dan kondisi sistem aplikasi PMAN pada HRIS PJB saat ini.

3.1.2 Studi Pustaka

Pada tahap ini dikumpulkan teori, metode, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan evaluasi kesesuaian penerapan sistem informasi, khususnya HOT-Fit Model. Hasil studi pustaka ini akan terlihat pada variabel indikator yang akan digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian aplikasi PMAN pada HRIS PJB.

3.1.3 Pengembangan Model Penelitian

Pengembangan model penelitian dilakukan untuk merancang kerangka metode penelitian yang akan digunakan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah HOT-Fit Model yang dimodifikasi berdasarkan pada rujukan penelitian terdahulu. Model dalam penelitian dirujuk dari beberapa model yang telah digunakan pada penelitian-penelitian terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Kodarisman & Nugroho, 2013) dan (Erimalata, 2016). Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2 berikut.



Gambar 3.2 Model Penelitian Yang Digunakan

Gambar 3.2 di atas menampilkan model penelitian dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian berdasarkan HOT-Fit Model. Terdapat tiga aspek utama dengan dimensi yang berbeda dan satu dimensi pelengkap. Aspek pertama adalah *Technology* dengan dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan. Aspek kedua yaitu *Human* dengan dimensi penggunaan sistem dan kepuasan pengguna. Aspek ketiga adalah *Organization* dengan dimensi struktur dan lingkungan, serta dimensi pelengkap yaitu *net benefit*.

Jika dibandingkan dengan kerangka HOT-Fit Model yang dibuat oleh Yusuf pada 2006 dan 2008, tidak ada perubahan pada keseluruhan aspek dan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini. Namun dalam penelitian ini dilakukan sedikit perubahan agar sesuai dengan kondisi permasalahan pada PT Pembangkitan Jawa Bali, yaitu pada perubahan hubungan antarvariabel di masing-masing aspek yang satu arah. Dari aspek *technology*, setiap dimensinya terhubung satu arah pada masing-masing dimensi pada aspek *human* dan *organization*. Begitu pula pada masing-masing dimensi pada aspek *human* dan *organization* yang terhubung satu arah pada dimensi *net benefit*. Hubungan satu arah ini dipilih karena penyesuaian evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui apakah penggunaan HRIS PJB mempengaruhi pengguna (*human*) dan PT Pembangkitan Jawa Bali (*organization*) dalam mendapatkan manfaat keseluruhan (*net benefit*).

3.1.4 Penyusunan Hipotesis

Perumusan hipotesis dilakukan berdasarkan model penelitian yang digunakan. Berdasarkan model penelitian pada Gambar 3.2 di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem
- H2 : Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna
- H3 : Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Struktur
- H4 : Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Lingkungan
- H5 : Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem
- H6 : Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna
- H7 : Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Struktur
- H8 : Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Lingkungan
- H9 : Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem
- H10: Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna
- H11: Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Struktur
- H12: Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Lingkungan
- H13: Penggunaan Sistem berpengaruh terhadap *Net Benefit*
- H14: Kepuasan Pengguna berpengaruh terhadap *Net Benefit*
- H15: Struktur berpengaruh terhadap *Net Benefit*
- H16: Lingkungan berpengaruh terhadap *Net Benefit*

3.1.5 Penentuan Variabel Indikator

Setelah tahap pengembangan model penelitian dilakukan, selanjutnya adalah tahapan menentukan variabel dan indikator berdasarkan model penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel laten dan variabel indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut. Variabel laten berisi dimensi yang ada pada ketiga aspek utama dalam HOT-Fit Model dan dimensi *Net Benefit* yang mengukur dampak yang diterima secara individual maupun organisasi. Sedangkan variabel indikator menjelaskan bagaimana cara mengukur masing-masing dimensi dalam setiap aspek HOT-Fit Model. Masing-masing variabel indikator ini diperoleh sesuai penelitian (Yusof et al., 2008) yang dijelaskan tentang aspek *Human* hingga *Technology*. Pada aspek *Human* terdapat dua dimensi, salah satunya dimensi

Kepuasan Pengguna-KP (*User Satisfaction*) yang dapat diukur melalui empat hal, yaitu 1) pengalaman menggunakan sistem, 2) dampak potensial sistem, 3) manfaat yang diperoleh, 4) pengaruh sikap pengguna terhadap sistem. Keempat hal tersebut kemudian digunakan sebagai variabel indikator pada penelitian ini, begitu pula pada dimensi lainnya. Detil Variabel Laten dan Variabel Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Variabel indikator dalam penelitian

No.	Variabel Laten	Kode	Variabel Indikator	Sumber Referensi
1	Kualitas Sistem (KS)	KS1	Kemudahan Penggunaan	(Yusof et al., 2008)
		KS2	Kemudahan Mempelajari	
		KS3	Waktu Merespon	
		KS4	Manfaat Sistem (<i>usefulness</i>)	
		KS5	Ketersediaan (<i>availability</i>)	
		KS6	Keandalan (<i>reliability</i>)	
		KS7	Kelengkapan Fitur (<i>completeness</i>)	
		KS8	Keluwesannya Sistem (<i>system flexibility</i>)	
		KS9	Keamanan (<i>security</i>)	
2	Kualitas Informasi (KI)	KI1	Kelengkapan Data (<i>completeness</i>)	(Yusof et al., 2008)
		KI2	Ketelitian Data (<i>accuracy</i>)	
		KI3	Mudah Dibaca (<i>legibility</i>)	
		KI4	Ketepatan Waktu (<i>timeliness</i>)	
		KI5	Ketersediaan (<i>availability</i>)	
		KI6	Kesesuaian (<i>relevancy</i>)	
		KI7	Konsistensi (<i>consistency</i>)	
		KI8	Keandalan Data (<i>reliability</i>)	
3	Kualitas Layanan (KL)	KL1	Dukungan Teknis (<i>technical support</i>)	(Yusof et al., 2008)
		KL2	Kecepatan Respon (<i>quick responsiveness</i>)	
		KL3	Jaminan (<i>assurance</i>)	
		KL4	Empati (<i>empathy</i>)	
		KL5	Layanan Lanjutan (<i>follow up service</i>)	
4	Penggunaan Sistem (PS)	PS1	Orang yang Menggunakan (<i>person who use</i>)	(Yusof et al., 2008)
		PS2	Tingkat Penggunaan (<i>level of use</i>)	
		PS3	Pelatihan (<i>training</i>)	
		PS4	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	
		PS5	Keyakinan/Anggapan (<i>belief</i>)	
		PS6	Ekspektasi (<i>expectation</i>)	
		PS7	Penerimaan/Penolakan Terhadap Sistem	

Tabel 3.1 Variabel indikator dalam penelitian (Lanjutan)

No.	Variabel Laten	Kode	Variabel Indikator	Sumber Referensi
5	Kepuasan Pengguna (KP)	KP1	Pengalaman Menggunakan Sistem	(Yusof et al., 2008)
		KP2	Dampak Menggunakan Sistem	
		KP3	Manfaat Yang Diperoleh	
		KP4	Pengaruh Sikap Pengguna Terhadap Sistem	
6	Struktur (ST)	ST1	Jenis dan Ukuran Organisasi	(Yusof et al., 2008)
		ST2	Budaya Organisasi	
		ST3	Politik Organisasi	
		ST4	Struktur Organisasi	
		ST5	Otonomi Organisasi	
		ST6	Perencanaan dan Sistem Kontrol	
		ST7	Strategi	
		ST8	Manajemen/Pengelolaan	
		ST9	Komunikasi Internal Organisasi	
7	Lingkungan (LK)	LK1	Sumber Pembiayaan (<i>financing source</i>)	(Yusof et al., 2008)
		LK2	Hubungan Antar Organisasi	
		LK3	Populasi yang Dilayani (<i>population served</i>)	
8	Net Benefit (NB)	NB1	Dampak Pekerjaan (<i>job effects</i>)	(Yusof et al., 2008)
		NB2	Efisiensi	
		NB3	Efektivitas	
		NB4	Kualitas Keputusan (<i>decision quality</i>)	
		NB5	Pengurangan Kesalahan (<i>error reduction</i>)	

3.2 Tahap Pengumpulan Data

Informasi yang didapatkan pada tahap persiapan kemudian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data. Dalam tahap pengumpulan data terdapat beberapa proses yang dilakukan, yaitu penyusunan kuesioner, menentukan populasi dan sampel, dan uji instrumen penelitian.

3.2.1 Penyusunan Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang telah tersusun secara terstruktur kepada responden yang telah ditentukan oleh peneliti. Menurut Singarimbun (1995:175) penggunaan kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan

memperoleh informasi dengan tingkat reliabilitas dan validitas setinggi mungkin. Daftar pertanyaan yang akan diajukan disusun dengan alternatif jawaban yang sekiranya sesuai dengan pendapat dan pandangan dari responden. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini dibagi dalam beberapa bagian, yaitu:

- a. Bagian I : berisi biodata tentang responden.
- b. Bagian II : berisi kritik dan saran terhadap aplikasi.

Pernyataan ini berdasarkan variabel dimensi dan variabel indikator. Skala pengukuran pada kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan nilai 1 sampai 5 yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju
- b. Nilai 2 menyatakan tidak setuju
- c. Nilai 3 menyatakan ragu-ragu
- d. Nilai 4 menyatakan setuju
- e. Nilai 5 menyatakan sangat setuju

3.2.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dalam hal ini adalah seluruh pengguna aplikasi *Personal Management* (PMAN) yang merupakan karyawan organik PT Pembangkitan Jawa Bali. Berdasarkan data karyawan yang tercatat pada Sistem Informasi Terpadu (SIT) PT PJB jumlah karyawan per April 2020 sebanyak 2.984 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili seluruh populasi yang digunakan pada penelitian. Sampel pada penelitian ini diambil secara acak dari seluruh populasi yang digunakan. Agar sampel dapat mewakili, maka jumlah total sampel dihitung menggunakan formula Slovin seperti berikut ($\alpha = 5\%$) :

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2} = \frac{2984}{1+2984(0,05^2)} = 352,718 = 353 \text{ karyawan}$$

Maka sampel karyawan di PT Pembangkitan Jawa Bali yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 353 orang.

3.2.3 Uji Instrumen Penelitian

Setelah data berhasil dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah uji instrument untuk mendapatkan ketepatan data, data yang bermutu, tidak bias, dan konsisten. Data yang valid sangat menentukan kualitas data tersebut, bermutu atau tidak bermutu tergantung pada instrument yang digunakan yang memenuhi asas Validitas dan Reliabilitas (Sugiyono, 2016):

1. Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu instrument (alat pengukur) yang dapat menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat mengukur tanggapan dari responden. Dalam pengujian instrument pengolahan data validitas dapat dilakukan melalui dua acara, yaitu korelasi *Bivariate Pearson* dan *Corrected item-total correlation*. Sesuai dengan jumlah pertanyaan dalam penelitian ini yang berjumlah 50 butir pertanyaan, maka digunakan metode *Corrected item-total correlation*. Perhitungan dalam uji validitas ini menggunakan *software IBM SPSS Statistic*. Dimana r-hitung diperoleh dengan rumus yang telah dihitung dalam sistem SPSS kemudian dibandingkan dengan r-tabel yang diperoleh dari signifikansi nilai alpha 5% dengan jumlah responden (N) adalah 353 orang sesuai Tabel Distribusi Nilai r-tabel pada Lampiran 2. Kemudian menentukan variabel sesuai kriteria pengujian (bernilai valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan andal dan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Karena perhitungan berdasarkan data dari instrument penelitian, maka menggunakan jenis reliabilitas internal dengan metode pengujian *Alpha Cronbach*, dimana setiap butir pertanyaan menggunakan skala penelitian bertingkat dengan nilai 1-5. Kemudian menentukan reliabilitas sesuai kriteria pengujian, bernilai reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* melebihi batas nilai 0,7.

3.3 Tahap Analisis Data

Setelah mendapatkan data dari tahap pengumpulan data, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS).

Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data dengan *software SmartPLS* Versi 3 dapat di-download dari <https://www.smartpls.com>. Tahapan analisis data menggunakan *software* PLS adalah sebagai berikut:

3.3.1 Penentuan Rule of Thumb

Sebelum memulai mengolah data, hal pertama yang dilakukan adalah menentukan parameter yang dijadikan dasar analisis PLS untuk Model pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*). Parameter dan standard yang digunakan mengacu pada referensi kaidah PLS (Octaviani, 2018) yang dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 *Rule of Thumb* pada PLS yang digunakan pada penelitian

Uji	Parameter	Rule of Thumb	Keterangan
Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)			
Validitas Discriminant	<i>Loading Factor</i>	> 0.7 atau minimal 0.4	untuk <i>Confirmatory Research</i>
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE) lebih dari 0,5	> 0.5	untuk <i>Confirmatory Research</i> maupun <i>Exploratory Research</i>
Validitas Covergent	<i>Cross Loading</i>	> 0.7	pada setiap variabel
	Akar kuadrat AVE	Akar kuadrat AVE > korelasi antar variabel laten (batas min 0.7)	
Construct Reliability	<i>Cronbach Alpha</i>	> 0.7	untuk <i>Confirmatory Research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.7	untuk <i>Confirmatory Research</i>
Model Struktural (<i>Inner Model</i>)			
R-Square	-	> 0.67	model kuat
		> 0.33	model moderate
		> 0.25	model lemah

3.3.2 Konversi Diagram Jalur

Diagram jalur dibuat untuk memudahkan pemrosesan data yang akan dilakukan untuk menguji Model Pengukuran (outer model), Model Struktural (inner model), dan Pengujian Hipotesis (Bootstrapping). Diagram jalur dibuat langsung pada area kerja aplikasi SmartPLS.

3.3.3 Perancangan dan Pengujian Model Pengukuran (*Outer model*)

Outer model yaitu hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Menurut (Garson, 2016), *outer model* merupakan siklus dari koefisien jalur, total koefisien pengaruh dan koefisien pengaruh tidak langsung. Model ini berfokus pada model reflektif, mewakili jalur dari faktor ke variabel indikator yang representatif, mewakili kontribusi absolut indikator terhadap definisi indikator variabel laten. Hasil model pengukuran berdasarkan korelasi antara komponen pada simulasi SmartPLS dengan indikator nilai sesuai dengan *rule of thumb* model pengukuran.

3.3.4 Perancangan dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Outer model yaitu hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Hubungan penjelasan melibatkan penilaian R-square yang dihitung dengan algoritma PLS untuk masing-masing variabel laten dependen. Selanjutnya hasil dari R-square dikategorikan sesuai dengan *rule of thumb*.

3.3.5 Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Untuk mendapatkan nilai pengujian terhadap hipotesis, maka dalam *software* SmartPLS perlu dilakukan *Boostrapping* guna memperoleh nilai dari P-Value yang akan dibandingkan dengan nilai alpha (0,05). Cara mendapatkan P-Value adalah menjalankan *Bootstrapping* pada pilihan menu *Calculation*, maka SmartPLS akan langsung menunjukkan hipotesis manakah yang diterima.

3.4 Tahap Penyelesaian

Tahap akhir dalam penelitian ini adalah tahap penyelesaian yang dilakukan melalui membuat alternatif solusi terhadap hasil temuan, kemudian dilanjutkan penarikan kesimpulan dan saran.

3.4.1 Alternatif Solusi

Tahap ini adalah menganalisis variabel yang dinilai masih kurang optimal terhadap implementasi sistem informasi berdasarkan dari hasil temuan yang ada. Selanjutnya akan dilakukan pemecahan solusi menggunakan salah satu metode pengambilan keputusan yaitu teknik borda, dimana hasilnya nanti akan bisa dijadikan rekomendasi perbaikan dan pengembangan sistem HRIS PJB.

3.4.2 Kesimpulan

Tahap ini dilakukan untuk menarik kesimpulan dalam menjawab tujuan dari penelitian ini.

3.4.3 Saran

Tahapan akhir dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi sesuai dengan hasil temuan dan alternatif solusi pada penelitian. Rekomendasi ini diberikan kepada pihak manajemen maupun pengelola aplikasi HRIS PJB agar dapat dijadikan bahan masukan untuk kebijakan perbaikan atau pengembangan ke depannya.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan implementasi dari proses penelitian mulai dari tahap pengumpulan data, analisa data, hingga tahap penyelesaian. Hasil penelitian akan dijelaskan berupa gambaran umum obyek penelitian, hasil olah data kuesioner, analisis model keseluruhan dari *Partial Least Square* (PLS), dan pengambilan keputusan dari prioritas alternatif solusi perbaikan menggunakan Teknik Borda.

4.1 Tahap Pengumpulan Data

Data yang didapatkan pada penelitian ini berasal dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode *slovin*. Data yang digunakan untuk kuesioner ini antara lain adalah jumlah pengguna aplikasi PMAN di PT Pembangkitan Jawa Bali dimana secara struktur organisasi, jumlah karyawan PT PJB per April 2020 sebanyak 2.984 karyawan.

4.1.1 Penyusunan Kuesioner

Jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner *online* dengan jumlah 50 pertanyaan untuk menilai setiap dimensi. Pertanyaan tersebut dibuat berdasarkan variabel indikator penelitian yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan model HOT-Fit yang digunakan dalam penelitian ini. Skala penilaian pada pernyataan dibuat berdasarkan skala Likert, dimana terdapat lima skala penilaian dengan kriteria :

- a. Nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju
- b. Nilai 2 menyatakan tidak setuju
- c. Nilai 3 menyatakan ragu-ragu
- d. Nilai 4 menyatakan setuju
- e. Nilai 5 menyatakan sangat setuju

Isi kuesioner yang akan dibagikan pada responden dibagi dalam tiga jenis data, yaitu :

- Bagian I : berisi biodata responden, yaitu nama, lokasi unit, jenis kelamin, jenjang jabatan, lama kerja, lama menggunakan aplikasi PMAN, dan frekuensi menggunakan PMAN selama bekerja.

- Bagian II : berisi pernyataan dengan skala penelitian.
- Bagian III : berisi pertanyaan terhadap fitur dan saran perbaikan aplikasi.

Setiap variabel indikator memiliki kode untuk mempermudah menginisialisasi pernyataan. Detil pernyataan yang dibuat berdasarkan variabel indikator yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 hingga Tabel 4.8.

Tabel 4.1 Pernyataan Variabel Laten Kualitas Sistem (KS)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
KS1	Kemudahan Penggunaan	PMAN mudah digunakan
KS2	Kemudahan Mempelajari	Cara menggunakan PMAN mudah dipelajari
KS3	Waktu Merespon	Waktu respon pada fitur-fitur PMAN cepat (tidak loading terlalu lama)
KS4	Manfaat Sistem (<i>usefulness</i>)	PMAN bermanfaat dalam membantu operasional layanan SDM
KS5	Ketersediaan (<i>availability</i>)	PMAN selalu dapat digunakan saat dibutuhkan
KS6	Keandalan (<i>reliability</i>)	PMAN selalu dapat dijalankan dengan baik dari waktu ke waktu
KS7	Kelengkapan Fitur (<i>completeness</i>)	PMAN memiliki fitur yang lengkap
KS8	Keluwesannya Sistem (<i>system flexibility</i>)	PMAN dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan kebutuhan pengguna
KS9	Keamanan (<i>security</i>)	PMAN memiliki pengamanan baik yang tidak mudah rusak / dibobol

Tabel 4.2 Pernyataan Variabel Laten Kualitas Informasi (KI)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
KI1	Kelengkapan Data (<i>completeness</i>)	PMAN memiliki format data yang lengkap
KI2	Ketelitian Data (<i>accuracy</i>)	PMAN memiliki data yang akurat/benar
KI3	Mudah Dibaca (<i>legibility</i>)	PMAN memiliki data yang mudah dibaca
KI4	Ketepatan Waktu (<i>timeliness</i>)	PMAN memiliki data terkini/terbaru
KI5	Ketersediaan (<i>availability</i>)	PMAN menampilkan data saat dibutuhkan
KI6	Kesesuaian (<i>relevancy</i>)	PMAN menampilkan data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan
KI7	Konsistensi (<i>consistency</i>)	PMAN memiliki data yang konsisten (tidak membingungkan)
KI8	Keandalan Data (<i>reliability</i>)	PMAN memiliki data yang dapat digunakan dengan baik dari waktu ke waktu

Tabel 4.3 Pernyataan Variabel Laten Kualitas Layanan (KL)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
KL1	Dukungan Teknis (<i>technical support</i>)	PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang kompeten
KL2	Kecepatan Respon (<i>quick responsiveness</i>)	PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang cepat dan tanggap merespon
KL3	Jaminan (<i>legibility</i>)	PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang menjamin kualitas layanan
KL4	Empati (<i>empathy</i>)	PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang peduli, ramah dan empati
KL5	Layanan Lanjutan (<i>follow up service</i>)	PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang melayani hingga tuntas

Tabel 4.4 Pernyataan Variabel Laten Penggunaan Sistem (PS)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
PS1	Orang yang Menggunakan (<i>person who use</i>)	PMAN membagi pengguna sesuai dengan peran pekerjaan (seperti admin, atasan, dll)
PS2	Tingkat Penggunaan (<i>level of use</i>)	Setiap peran tersebut memiliki hak akses pada sistem sesuai dengan perannya
PS3	Pelatihan (<i>training</i>)	Penggunaan PMAN disertai dengan pelatihan cara menggunakan sistem
PS4	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Penggunaan PMAN dilengkapi dengan dokumen/materi yang membantu menggunakan sistem
PS5	Keyakinan / Anggapan (<i>belief</i>)	PMAN meningkatkan keyakinan Anda terhadap manfaat penggunaan teknologi
PS6	Ekspektasi (<i>expectation</i>)	PMAN memenuhi ekspektasi Anda sebagai pengguna
PS7	Penerimaan / Penolakan Terhadap Sistem	Penggunaan PMAN dapat Anda terima karena mempermudah pekerjaan

Tabel 4.5 Pernyataan Variabel Laten Kepuasan Pengguna (KP)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
KP1	Pengalaman Menggunakan Sistem	PMAN memberi banyak kemudahan dan kepuasan bagi Anda
KP2	Dampak Menggunakan Sistem	PMAN memberi banyak dampak pada peningkatan kinerja Anda
KP3	Manfaat yang Diperoleh	PMAN memberi manfaat bagi Anda
KP4	Empati (<i>empathy</i>)	PMAN memberi pengaruh positif terhadap sikap/kebiasaan kerja Anda

Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Laten Struktur (ST)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
ST1	Jenis dan Ukuran Organisasi	PMAN telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan
ST2	Budaya Organisasi	PMAN mempengaruhi budaya perusahaan menjadi lebih baik
ST3	Politik Organisasi	PMAN mempengaruhi aturan perusahaan menjadi lebih baik

Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Laten Struktur (ST) (Lanjutan)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
ST4	Struktur Organisasi	PMAN mempengaruhi struktur organisasi di PT PJB menjadi lebih baik
ST5	Otonomi Organisasi	PMAN mempengaruhi kewenangan (hak dan kewajiban) perusahaan menjadi lebih baik
ST6	Perencanaan dan Sistem Kontrol	PMAN mempengaruhi pengawasan/kontrol perusahaan menjadi lebih baik
ST7	Strategi	PMAN mempengaruhi strategi pengembangan perusahaan menjadi lebih baik
ST8	Manajemen/Pengelolaan	PMAN mempengaruhi pengelolaan perusahaan menjadi lebih baik
ST9	Komunikasi Internal Organisasi	PMAN mempengaruhi komunikasi internal perusahaan menjadi lebih baik

Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Laten Lingkungan (LK)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
LK1	Sumber Pembiayaan (<i>financing source</i>)	PMAN menghemat biaya pengelolaan administrasi SDM
LK2	Hubungan Antar Organisasi	PMAN meningkatkan komunikasi yang baik dengan pihak SDM
LK3	Populasi yang Dilayani (<i>population served</i>)	PMAN dapat melayani kebutuhan operasional manajemen SDM

Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Laten *Net Benefit* (NB)

Kode	Variabel Indikator	Pernyataan
NB1	Dampak Pekerjaan (<i>job effects</i>)	PMAN meningkatkan performa kerja layanan SDM
NB2	Efisiensi	PMAN meningkatkan efisiensi layanan SDM
NB3	Efektivitas	PMAN meningkatkan efektivitas layanan SDM
NB4	Kualitas Keputusan (<i>decision quality</i>)	PMAN meningkatkan kualitas keputusan pada layanan SDM
NB5	Pengurangan Kesalahan (<i>error reduction</i>)	PMAN meningkatkan keberhasilan dan mengurangi kesalahan pada layanan SDM

4.1.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi yang akan menjadi responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali jumlah karyawan per April 2020 sebanyak 2.984 karyawan. Agar sampel penyebaran kuesioner dapat mewakili keseluruhan dari jumlah populasi, maka jumlah total sampel dihitung menggunakan formula Slovin ($\alpha = 5\%$). Sehingga jumlah minimal responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 353 orang.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

Data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 356 yang telah memenuhi syarat minimal sampel dan kesemuanya akan dijadikan sampel penelitian. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas.

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan suatu instrument yang menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat mengukur tanggapan dari responden. Sesuai dengan jumlah pertanyaan dalam penelitian ini yang berjumlah 50 butir pertanyaan, maka digunakan metode Corrected item-total correlation. Perhitungan dalam uji validitas ini menggunakan software IBM SPSS Statistic. Dimana r-hitung diperoleh dengan rumus yang telah dihitung dalam sistem SPSS kemudian dibandingkan dengan r-tabel yang diperoleh dari signifikasi nilai alpha 5% dengan jumlah responden (N) adalah 353 orang.

Tabel 4.9 Uji Validitas Menggunakan SPSS

Variabel Laten	Variabel Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Kesimpulan
Kualitas Sistem	KS1	0,732	0,732 > 0,104 (Valid)
	KS2	0,759	0,759 > 0,104 (Valid)
	KS3	0,683	0,683 > 0,104 (Valid)
	KS4	0,665	0,665 > 0,104 (Valid)
	KS5	0,637	0,637 > 0,104 (Valid)
	KS6	0,682	0,682 > 0,104 (Valid)
	KS7	0,664	0,664 > 0,104 (Valid)
	KS8	0,663	0,663 > 0,104 (Valid)
	KS9	0,587	0,587 > 0,104 (Valid)

Tabel 4.9 Uji Validitas Menggunakan SPSS (Lanjutan)

Variabel Laten	Variabel Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Kesimpulan
Kualitas Informasi	KI1	0,692	0,692 > 0,104 (Valid)
	KI2	0,715	0,715 > 0,104 (Valid)
	KI3	0,753	0,753 > 0,104 (Valid)
	KI4	0,719	0,719 > 0,104 (Valid)
	KI5	0,762	0,762 > 0,104 (Valid)
	KI6	0,826	0,826 > 0,104 (Valid)
	KI7	0,798	0,798 > 0,104 (Valid)
	KI8	0,724	0,724 > 0,104 (Valid)
Kualitas Layanan	KL1	0,793	0,793 > 0,104 (Valid)
	KL2	0,826	0,826 > 0,104 (Valid)
	KL3	0,796	0,796 > 0,104 (Valid)
	KL4	0,816	0,816 > 0,104 (Valid)
	KL5	0,842	0,842 > 0,104 (Valid)
Penggunaan Sistem	PS1	0,654	0,654 > 0,104 (Valid)
	PS2	0,635	0,635 > 0,104 (Valid)
	PS3	0,637	0,637 > 0,104 (Valid)
	PS4	0,653	0,653 > 0,104 (Valid)
	PS5	0,617	0,617 > 0,104 (Valid)
	PS6	0,639	0,639 > 0,104 (Valid)
	PS7	0,649	0,649 > 0,104 (Valid)
Kepuasan Pengguna	KP1	0,656	0,656 > 0,104 (Valid)
	KP2	0,663	0,663 > 0,104 (Valid)
	KP3	0,684	0,684 > 0,104 (Valid)
	KP4	0,736	0,736 > 0,104 (Valid)

Tabel 4.9 Uji Validitas Menggunakan SPSS (Lanjutan)

Variabel Laten	Variabel Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Kesimpulan
Struktur	ST1	0,667	0,667 > 0,104 (Valid)
	ST2	0,753	0,753 > 0,104 (Valid)
	ST3	0,770	0,770 > 0,104 (Valid)
	ST4	0,766	0,766 > 0,104 (Valid)
	ST5	0,769	0,769 > 0,104 (Valid)
	ST6	0,680	0,680 > 0,104 (Valid)
	ST7	0,749	0,749 > 0,104 (Valid)
	ST8	0,720	0,720 > 0,104 (Valid)
	ST9	0,673	0,673 > 0,104 (Valid)
Lingkungan	LK1	0,600	0,600 > 0,104 (Valid)
	LK2	0,713	0,713 > 0,104 (Valid)
	LK3	0,674	0,674 > 0,104 (Valid)
Net Benefit	NB1	0,787	0,787 > 0,104 (Valid)
	NB2	0,784	0,784 > 0,104 (Valid)
	NB3	0,816	0,816 > 0,104 (Valid)
	NB4	0,751	0,751 > 0,104 (Valid)
	NB5	0,751	0,751 > 0,104 (Valid)

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil uji validitas yang tercantum pada Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *corrected item-total correlation* untuk semua variabel penelitian sudah lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,104. Hasil tersebut menunjukkan bahwa validitas variabel indikator yang dipergunakan dalam kuesioner untuk pengukuran variabel penelitian sudah baik.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan andal dan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Karena perhitungan berdasarkan data dari instrument penelitian, maka menggunakan jenis reliabilitas internal dengan metode pengujian *Cronbach Alpha*, dimana setiap butir pertanyaan menggunakan skala penelitian bertingkat dengan

nilai 1-5. Kemudian menentukan reliabilitas sesuai kriteria pengujian, bernilai reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* melebihi batas nilai 0,7.

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas dengan SPSS

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kualitas Sistem (KS)	0,900	0,900 > 0,7 (Reliabel)
Kualitas Informasi (KI)	0,924	0,924 > 0,7 (Reliabel)
Kualitas Layanan (KL)	0,930	0,930 > 0,7 (Reliabel)
Penggunaan Sistem (PS)	0,863	0,863 > 0,7 (Reliabel)
Kepuasan Pengguna (KP)	0,842	0,842 > 0,7 (Reliabel)
Struktur (ST)	0,924	0,924 > 0,7 (Reliabel)
Lingkungan (LK)	0,811	0,811 > 0,7 (Reliabel)
Net Benefit (NB)	0,912	0,912 > 0,7 (Reliabel)

Sumber : Lampiran 2

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach alpha* yang tertera pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh untuk setiap variabel penelitian sudah lebih besar dibandingkan ketetapan sebesar 0,7, sehingga dapat disimpulkan reliabilitas kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian sudah baik.

4.1.4 Penyebaran Kuesioner

Setelah menguji validitas dan reliabilitas pernyataan, maka kuesioner siap dibagikan kepada seluruh karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali. Total pengguna aplikasi *Personal Management* (PMAN) ini adalah 2.984 karyawan, dengan penyebaran sebanyak 353 orang.

Profil responden penelitian ini digambarkan berdasarkan jenis kelamin, jabatan, lama kerja, lama menggunakan aplikasi PMAN, dan frekuensi penggunaan aplikasi. Berdasarkan hasil kuesioner pada Lampiran 3, didapatkan informasi mengenai gambaran responden yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	242	68,0%
Perempuan	114	32,0%
Total	356	100,0%

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah karyawan laki-laki PT PJB sebanyak 242 orang (68%) dan karyawan perempuan PT. PJB sebanyak 114 orang (32%).

Tabel 4.12 Identitas Responden Menurut Jenjang Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Fungsional	304	85,4%
Manajemen	12	3,4%
Supervisor	40	11,2%
Total	356	100,0%

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan jenjang jabatan sebagian besar adalah karyawan dengan jabatan sebagai Tenaga Fungsional sebanyak 304 orang (85,4%). Responden lainnya adalah karyawan dengan jabatan sebagai Supervisor sebanyak 40 orang (11,2%) dan sisanya adalah karyawan yang memiliki jabatan sebagai Tenaga Manajemen sebanyak 12 orang (3,4%).

Tabel 4.13 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
0 – 5 Tahun	244	68,5%
6 – 10 Tahun	68	19,1%
11 – 15 Tahun	20	5,6%
> 15 Tahun	24	6,7%
Total	356	100,0%

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan lama kerja sebagian besar adalah karyawan yang telah bekerja di PT PJB selama 0-5 tahun sebanyak 244 orang (68,5%). Responden lainnya adalah karyawan dengan lama kerja 6 – 10 tahun sebanyak 68 orang (19,1%), 11–15 tahun sebanyak 20 orang (5,6%) dan karyawan yang telah bekerja selama > 15 tahun sebanyak 24 orang (6,7%).

Tabel 4.14 Identitas Responden Berdasarkan Lama Menggunakan PMAN

Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 1 Tahun	111	31,2%
> 1 Tahun	245	68,8%
Total	356	100,0%

Pada Tabel 4.14 diketahui bahwa identitas responden berdasarkan lamanya menggunakan aplikasi PMAN adalah karyawan PT. PJB yang menggunakan

kurang dari 1 tahun sebanyak 111 orang (31,2%) dan yang telah menggunakan lebih dari 1 tahun sebanyak 245 orang (68,8%).

Tabel 4. 15 Identitas Responden Berdasarkan Frekuensi Menggunakan PMAN

Frekuensi Menggunakan PMAN	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Jarang	4	1,1%
Jarang	89	25,0%
Cukup Sering	203	57,0%
Sering	48	13,5%
Sangat Sering	12	3,4%
Total	356	100,0%

Pada Tabel 4.15 diketahui bahwa identitas responden berdasarkan frekuensi dalam menggunakan aplikasi PMAN sebagian besar termasuk dalam kategori cukup sering dengan jumlah sebanyak 203 orang karyawan (57%). Karyawan lainnya mengemukakan bahwa mereka termasuk dalam kategori jarang menggunakan aplikasi PMAN yaitu sebanyak 89 orang (25%). Kategori selanjutnya frekuensi karyawan dalam menggunakan aplikasi PMAN adalah kategori sering sebanyak 48 orang (13,5%), sangat sering sebanyak 12 orang (3,4%) dan sisanya kategori sangat jarang sebanyak 4 orang (1,1%).

4.2 Tahap Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

a. Kualitas Sistem

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Kualitas Sistem dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Sistem

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN mudah digunakan	5	2	9	248	92	4,18	Setuju
Cara menggunakan PMAN mudah dipelajari	5	1	10	253	87	4,17	Setuju
Waktu respon pada fitur-fitur PMAN cepat (tidak loading terlalu lama)	7	31	97	191	30	3,58	Setuju
PMAN bermanfaat dalam membantu operasional layanan SDM	4	5	28	238	81	4,09	Setuju
PMAN selalu dapat digunakan saat dibutuhkan	8	24	81	200	43	3,69	Setuju

Tabel 4.16 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Sistem (Lanjutan)

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN selalu dapat dijalankan dengan baik dari waktu ke waktu	6	24	83	207	36	3,68	Setuju
PMAN memiliki fitur yang lengkap	4	14	57	231	50	3,87	Setuju
PMAN dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan kebutuhan pengguna	4	15	82	223	32	3,74	Setuju
PMAN memiliki pengamanan baik yang tidak mudah rusak / dibobol	4	10	128	179	35	3,65	Setuju
Mean Total Variabel Kualitas Sistem						3,85	Baik

Tabel 4.16 menjelaskan nilai mean secara total pada variabel kualitas sistem adalah sebesar 3,85 yang berarti bahwa kualitas sistem yang terdapat pada aplikasi PMAN disimpulkan baik oleh para karyawan PT PJB. Tanggapan tertinggi pada variabel kualitas sistem terdapat pada item yang mengukur kemudahan aplikasi PMAN untuk digunakan dengan besar nilai mean 4,18. Sementara itu, tanggapan terendah pada variabel kualitas sistem terdapat pada item mengenai waktu respon yang terdapat pada fitur aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 3,59.

b. Kualitas Informasi

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Kualitas Informasi dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Informasi

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN memiliki format data yang lengkap	3	10	43	256	44	3,92	Setuju
PMAN memiliki data yang akurat/benar	3	14	46	238	55	3,92	Setuju
PMAN memiliki data yang mudah dibaca	3	5	7	262	79	4,15	Setuju
PMAN memiliki data terkini/terbaru	3	21	56	217	59	3,87	Setuju
PMAN menampilkan data saat dibutuhkan	3	12	39	241	61	3,97	Setuju
PMAN menampilkan data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan	3	5	26	259	63	4,05	Setuju

Tabel 4.17 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Informasi (Lanjutan)

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN memiliki data yang konsisten (tidak membingungkan)	3	9	23	256	65	4,04	Setuju
PMAN memiliki data yang dapat digunakan dengan baik dari waktu ke waktu	3	9	35	247	62	4,00	Setuju
Mean Total Variabel Kualitas Informasi						3,99	Baik

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa nilai mean secara total variabel kualitas informasi adalah sebesar 3,99 yang berarti bahwa kualitas informasi yang dapat diberikan oleh aplikasi PMAN disimpulkan baik oleh para karyawan PT. PJB. Tanggapan paling tinggi pada variabel kualitas informasi terdapat pada item yang membahas tentang kemudahan data pada aplikasi PMAN untuk dibaca dengan besar nilai mean 4,15. Sementara itu, tanggapan terendah untuk variabel kualitas informasi terdapat pada item yang membahas tentang data terkini yang dapat diberikan oleh aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 3,87.

c. Kualitas Layanan

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Kualitas Layanan dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Distribusi Tanggapan Variabel Kualitas Layanan

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang kompeten	1	2	53	226	74	4,04	Setuju
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang cepat dan tanggap merespon	2	2	73	213	66	3,95	Setuju
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang menjamin kualitas layanan	3	1	60	230	62	3,97	Setuju
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang peduli, ramah dan empati	1	1	61	226	67	4,00	Setuju
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang melayani hingga tuntas	2	0	48	233	73	4,05	Setuju
Mean Total Variabel Kualitas Layanan						4,00	Baik

Tabel 4.18 menjelaskan nilai mean secara total pada variabel kualitas layanan adalah sebesar 4,00 yang berarti bahwa kualitas layanan yang diberikan oleh

aplikasi PMAN disimpulkan baik oleh para karyawan PT PJB. Tanggapan tertinggi yang terdapat pada variabel kualitas layanan adalah item yang membahas tentang pelayanan tuntas yang selalu diberikan oleh para teknisi pada aplikasi dengan besar nilai mean 4,05. Sementara itu, tanggapan terendah untuk variabel kualitas layanan terdapat pada item yang membahas tentang kecepatan dan ketanggapan para tenaga teknis PMAN dalam merespon keluhan dengan nilai mean sebesar 3,95.

d. Penggunaan Sistem

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Penggunaan Sistem dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Distribusi Tanggapan Variabel Penggunaan Sistem

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN membagi pengguna sesuai dengan peran pekerjaan (seperti admin, atasan, dll)	0	8	76	218	54	3,89	Setuju
Setiap peran tersebut memiliki hak akses pada sistem sesuai dengan perannya	0	6	71	211	68	3,96	Setuju
Penggunaan PMAN disertai dengan pelatihan cara menggunakan sistem	5	34	107	171	39	3,58	Setuju
Penggunaan PMAN dilengkapi dengan dokumen/materi yang membantu menggunakan sistem	2	22	105	186	41	3,68	Setuju
PMAN meningkatkan keyakinan Anda terhadap manfaat penggunaan teknologi	0	2	34	248	72	4,10	Setuju
PMAN memenuhi ekspektasi Anda sebagai pengguna	0	8	51	243	54	3,96	Setuju
Penggunaan PMAN dapat Anda terima karena mempermudah pekerjaan	1	3	29	251	72	4,10	Setuju
Mean Total Variabel Penggunaan Sistem						3,90	Baik

Tabel 4.19 menjelaskan nilai mean secara total pada variabel penggunaan sistem adalah sebesar 3,90 yang berarti bahwa kegunaan yang diberikan aplikasi PMAN disimpulkan baik oleh para karyawan PT PJB. Tanggapan tertinggi variabel penggunaan sistem terdapat pada item yang membahas bahwa aplikasi PMAN layak untuk digunakan karena mampu mempermudah pekerjaan dengan besar nilai mean 4,10. Sementara itu, tanggapan terendah variabel penggunaan sistem terdapat

pada item yang menjelaskan tentang adanya pelatihan dalam penggunaan aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 3,58.

e. Kepuasan Pengguna

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Kepuasan Pengguna dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20 Distribusi Tanggapan Variabel Kepuasan Pengguna

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN memberi banyak kemudahan dan kepuasan bagi Anda	0	5	32	245	74	4,09	Setuju
PMAN memberi banyak dampak pada peningkatan kinerja Anda	1	22	101	187	45	3,71	Setuju
PMAN memberi manfaat bagi Anda	0	4	24	235	93	4,17	Setuju
PMAN memberi pengaruh positif terhadap sikap/kebiasaan kerja Anda	3	12	61	220	60	3,90	Setuju
Mean Total Variabel Kepuasan Pengguna						3,97	Baik

Tabel 4.20 menjelaskan nilai mean secara total pada variabel kepuasan pengguna adalah sebesar 3,97 yang berarti bahwa kepuasan yang dirasakan pada penggunaan aplikasi PMAN disimpulkan baik oleh para karyawan PT PJB. Tanggapan tertinggi pada variabel kepuasan pelanggan terdapat pada item yang mengulas tentang manfaat yang diberikan aplikasi PMAN dengan besar nilai mean 4,17. Sementara itu, tanggapan terendah pada variabel kepuasan pengguna terdapat pada item yang mengulas tentang peningkatan kinerja melalui penggunaan aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 3,71.

f. Struktur

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Struktur dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21 Distribusi Tanggapan Variabel Struktur

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0	6	48	237	65	4,01	Setuju
PMAN mempengaruhi budaya perusahaan menjadi lebih baik	1	5	57	241	52	3,95	Setuju
PMAN mempengaruhi aturan perusahaan menjadi lebih baik	3	8	68	219	58	3,90	Setuju

Tabel 4.21 Distribusi Tanggapan Variabel Struktur (Lanjutan)

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN mempengaruhi struktur organisasi di PT PJB menjadi lebih baik	3	13	94	205	41	3,75	Setuju
PMAN mempengaruhi kewenangan (hak dan kewajiban) perusahaan menjadi lebih baik	4	9	70	231	42	3,84	Setuju
PMAN mempengaruhi pengawasan/kontrol perusahaan menjadi lebih baik	1	9	47	239	60	3,98	Setuju
PMAN mempengaruhi strategi pengembangan perusahaan menjadi lebih baik	2	12	73	225	44	3,83	Setuju
PMAN mempengaruhi pengelolaan perusahaan menjadi lebih baik	0	6	52	244	54	3,97	Setuju
PMAN mempengaruhi komunikasi internal perusahaan menjadi lebih baik	1	2	35	251	67	4,07	Setuju
Mean Total Variabel Struktur						3,92	Baik

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai mean secara total untuk variabel struktur adalah sebesar 3,92 yang berarti manfaat yang dapat diberikan oleh aplikasi PMAN dalam memperbaiki organisasi struktur kerja disimpulkan baik oleh para karyawan PT PJB. Tanggapan tertinggi pada variabel struktur terdapat pada item yang mengulas perihal intensitas komunikasi dalam internal perusahaan yang lebih melalui penggunaan aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 4,07. Sementara itu, tanggapan terendah pada variabel struktur terdapat pada item yang mengulas perihal struktur organisasi PT PJB yang lebih baik melalui penggunaan aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 3,75.

g. Lingkungan

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Lingkungan dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22 Distribusi Tanggapan Variabel Lingkungan

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN menghemat biaya pengelolaan administrasi SDM	0	3	48	211	94	4,11	Setuju
PMAN meningkatkan komunikasi yang baik dengan pihak SDM	1	2	37	228	88	4,12	Setuju
PMAN dapat melayani kebutuhan operasional manajemen SDM	0	3	35	239	79	4,11	Setuju
Mean Total Variabel Lingkungan						4,11	Baik

Tabel 4.22 menjelaskan nilai mean secara total pada variabel lingkungan adalah sebesar 4,11 yang berarti bahwa penggunaan aplikasi PMAN untuk menunjang kegiatan yang berkaitan dengan aspek SDM disimpulkan baik oleh para karyawan PT PJB. Tanggapan tertinggi pada variabel lingkungan terdapat pada item yang mengulas perihal peningkatan komunikasi yang terjadi dengan pihak SDM dengan nilai mean sebesar 4,12. Sementara itu, tanggapan terendah pada variabel lingkungan terdapat pada item yang mengulas pelayanan operasional manajemen SDM melalui penggunaan aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 4,11.

h. Net Benefit

Distribusi tanggapan karyawan PT PJB atas variabel Net Benefit dalam aplikasi PMAN ditampilkan pada Tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23 Distribusi Tanggapan Variabel Net Benefit

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean Item	Kategori
	1	2	3	4	5		
PMAN meningkatkan performa kerja layanan SDM	1	3	40	241	71	4,06	Setuju
PMAN meningkatkan efisiensi layanan SDM	0	2	26	242	86	4,16	Setuju
PMAN meningkatkan efektivitas layanan SDM	0	3	32	236	85	4,13	Setuju
PMAN meningkatkan kualitas keputusan pada layanan SDM	1	8	53	234	60	3,97	Setuju
PMAN meningkatkan keberhasilan dan mengurangi kesalahan pada layanan SDM	1	5	46	234	70	4,03	Setuju
Mean Total Variabel Net Benefit						4,07	Baik

Tabel 4.23 menjelaskan nilai mean secara total pada variabel net benefit adalah sebesar 4,07 yang berarti bahwa kinerja dalam peningkatan aspek SDM melalui penggunaan aplikasi PMAN disimpulkan baik oleh para karyawan PT PJB.

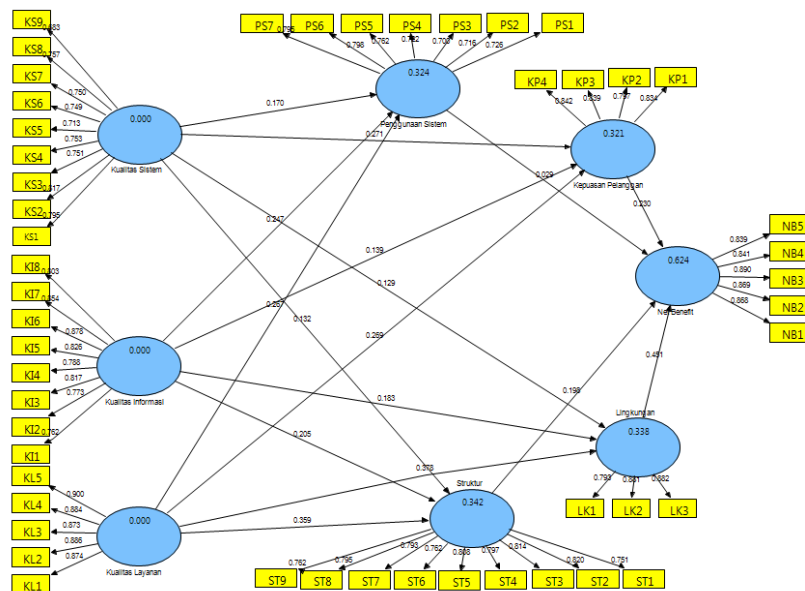
Tanggapan tertinggi pada variabel net benefit terdapat pada item yang mengulas perihal peningkatan efisiensi layanan SDM melalui penggunaan aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 4,16. Sementara itu, tanggapan terendah pada variabel net benefit terdapat pada item mengulas perihal peningkatan kualitas pengambilan keputusan dalam layanan SDM melalui penggunaan aplikasi PMAN dengan nilai mean sebesar 3,97.

4.2.2 Analisis PLS

Data yang diperoleh kemudian diproses menggunakan *software* SmartPLS versi 3. Hasil dari analisis *partial least square* dijabarkan pada dua tahap yaitu evaluasi *outer model* dan *inner model*. Berikut adalah tahapan pengolahan data menggunakan smartPLS.

4.2.1.1 Perancangan dan Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pertama pemrosesan data adalah melakukan pengujian terhadap Model Pengukuran (*Outer Model*) dengan cara menghitung *PLS Algorithm*. Berikut adalah hasil estimasi *algorithm* pada analisis PLS untuk melakukan evaluasi *outer model* yang digunakan untuk *measurement model*.



Gambar 4.1 Algoritma SmartPLS

Evaluasi dari *outer model* dalam analisis dengan *Partial Least Square* meliputi pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*

serta *cronbach alpha*. Hasil dari evaluasi *outer model* PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Convergent dan Construct Validity

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan mengamati nilai *outer loading* yang dihasilkan. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Selain itu, dalam evaluasi *convergent validity* juga disyaratkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Berikut ini adalah nilai *outer loading* dan nilai *average variance extracted* masing-masing item dalam model penelitian:

Tabel 4.24 Nilai *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Kualitas Sistem	KS1	0,795	0,567
	KS2	0,817	
	KS3	0,751	
	KS4	0,753	
	KS5	0,713	
	KS6	0,749	
	KS7	0,750	
	KS8	0,757	
	KS9	0,683	
Kualitas Informasi	KI1	0,762	0,662
	KI2	0,773	
	KI3	0,817	
	KI4	0,789	
	KI5	0,826	
	KI6	0,878	
	KI7	0,854	
	KI8	0,803	

Tabel 4.24 Nilai *Outer Loading* dan AVE (Lanjutan)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Kualitas Layanan	KL1	0,874	0,781
	KL2	0,886	
	KL3	0,873	
	KL4	0,884	
	KL5	0,900	
Penggunaan Sistem	PS1	0,726	0,557
	PS2	0,716	
	PS3	0,700	
	PS4	0,722	
	PS5	0,762	
	PS6	0,798	
	PS7	0,795	
Kepuasan Pengguna	KP1	0,834	0,686
	KP2	0,797	
	KP3	0,839	
	KP4	0,842	
Struktur	ST1	0,751	0,623
	ST2	0,820	
	ST3	0,814	
	ST4	0,797	
	ST5	0,808	
	ST6	0,762	
	ST7	0,793	
	ST8	0,795	
	ST9	0,762	
Lingkungan	LK1	0,793	0,728
	LK2	0,881	
	LK3	0,882	

Tabel 4.24 Nilai *Outer Loading* dan AVE (Lanjutan)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Net Benefit	NB1	0,868	0,743
	NB2	0,869	
	NB3	0,890	
	NB4	0,841	
	NB5	0,839	

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada Tabel 4.24 diketahui nilai *outer loading* semua item indikator pada masing-masing variabel penelitian telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*. Sementara itu, untuk hasil lainnya pada evaluasi *convergent validity* dengan menggunakan nilai *average variance extracted* juga telah didapatkan nilai AVE pada masing-masing variabel $> 0,5$. Maka mengacu pada kedua hasil analisis tersebut indikator yang dipakai dalam variabel penelitian telah memenuhi *convergent validity*.

b. *Discriminat Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *fornell-larcker*. *Discriminant validity* dalam PLS dengan *Fornell-Larcker* terpenuhi apabila nilai akar AVE lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel penelitian. Berikut adalah hasil dari *Fornell-Larcker*.

Tabel 4.25 Nilai Fornell-Larcker

	KS	KI	KL	PS	KP	ST	LK	NB
KS	0,753							
KI	0,668	0,813						
KL	0,472	0,486	0,884					
PS	0,461	0,491	0,467	0,746				
KP	0,491	0,451	0,465	0,662	0,828			
ST	0,439	0,468	0,522	0,565	0,640	0,789		
LK	0,430	0,453	0,528	0,550	0,609	0,630	0,853	
NB	0,416	0,462	0,528	0,541	0,651	0,646	0,732	0,862

Sumber: Lampiran 5

Keterangan :

KS: Kualitas Sistem

KI: Kualitas Informasi

KL: Kualitas Layanan

PS: Penggunaan Sistem

KP: Kepuasan Pengguna

ST: Struktur

LK: Lingkungan

NB: Net Benefit

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui bahwa nilai akar AVE masing-masing variabel yang ditandai dengan huruf tebal sudah memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan korelasi antara variabel, sehingga model struktural yang dikembangkan sudah memenuhi evaluasi *discriminant validity*.

c. Composite Reliability

Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas konstruk apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai estimasi *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada model struktural yang dikembangkan:

Tabel 4.26 Evaluasi Composite Reliability

Variabel Laten	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Kualitas Sistem	0,922	0,904
Kualitas Informasi	0,940	0,927
Kualitas Layanan	0,947	0,930
Penggunaan Sistem	0,898	0,869
Kepuasan Pengguna	0,897	0,848
Struktur	0,937	0,925
Lingkungan	0,889	0,813
Net Benefit	0,935	0,913

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa *composite reliability* dan *cronbach alpha* tiap variabel sudah diperoleh hasil dengan nilai yang lebih besar dari 0,7, sehingga mengacu pada kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa model penelitian yang dikembangkan juga telah memenuhi *composite reliability*.

4.2.1.2 Perancangan dan Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Inner Model atau *inner relation* menggambarkan hubungan antar variabel laten (*structural model*). Menguji *inner model* adalah mengevaluasi hubungan antar variabel laten seperti yang telah dijabarkan pada hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai R-Square.

Berdasarkan hasil estimasi analisis data dengan PLS, dihasilkan nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 4.27 Nilai R-Square

Variabel Laten	Nilai R-Square	Keterangan
Penggunaan Sistem	0,324	Pengguna Sistem menunjukkan model lemah terhadap KS, KI, dan KL
Kepuasan Pengguna	0,321	Kepuasan Pengguna menunjukkan model lemah terhadap KS, KI, dan KL
Struktur	0,338	Struktur menunjukkan model moderate terhadap KS, KI, dan KL
Lingkungan	0,342	Lingkungan menunjukkan model moderate terhadap KS, KI, dan KL
Net Benefit	0,624	<i>Net Benefit</i> menunjukkan model moderate terhadap KS, KI, dan KL

Sumber : Lampiran 5

Pada Tabel 4.27 dilihat bahwa semua nilai R-Square masing-masing variabel laten lebih besar dari 0,1 atau 10%. Variabel laten Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna menunjukkan nilai model yang lemah. Sedangkan variabel laten Struktur, Lingkungan, dan *Net Benefit* (NB) menunjukkan nilai model moderate atau sedang. Dengan demikian, semua variabel laten dapat dikatakan memadai atau baik.

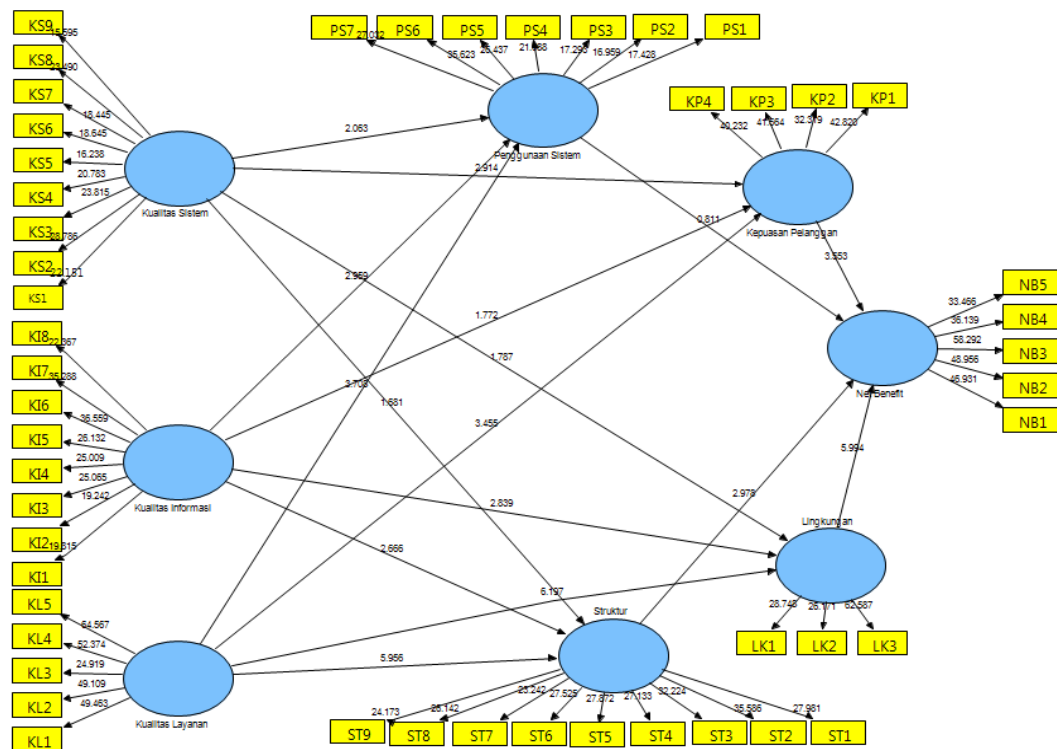
Selain nilai R Square juga dihitung nilai Q Square dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - [(1 - R_{12}) \times (1 - R_{22}) \times (1 - R_{32}) \times (1 - R_{42}) \times (1 - R_{52})] \\
 &= 1 - [(1 - 0,324) \times (1 - 0,321) \times (1 - 0,338) \times (1 - 0,342) \times (1 - 0,624)] \\
 &= 1 - 0,075 = 0,925
 \end{aligned}$$

Hasil dari nilai Q Square sebesar 0,925 memberikan arti bahwa kemampuan dari model penelitian yang dikembangkan mampu menjelaskan keragaman tanggapan pada setiap variabel penelitian atau perilaku dalam penggunaan aplikasi PMAN karyawan PT PJB sebesar 92,5%.

4.2.1.3 Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengamati nilai koefisien pengaruh dan nilai T-Value yang dihasilkan pada *inner model* PLS. Karena signifikansi nilai alpha yang digunakan adalah 0,05, maka hipotesis penelitian akan diterima apabila nilai T-Values > 1,96 dan P-Value < 0,05. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada hasil estimasi *bootstrap* pada Smart PLS berikut ini:



Gambar 4.2 Estimasi Bootstrapping

Berikut adalah nilai koefisien pengaruh langsung, T-Values dan p-Values yang dihasilkan *inner model*.

Tabel 4.28 Uji Hipotesis Penelitian (*Bootstrapping*)

Hipotesis		Original Sample	T Stat	p -Values
H ₁	Kualitas Sistem → Penggunaan Sistem	0,170	2,063	0,040
H ₂	Kualitas Sistem → Kepuasan Pengguna	0,271	2,914	0,004
H ₃	Kualitas Sistem → Struktur	0,132	1,681	0,094
H ₄	Kualitas Sistem → Lingkungan	0,129	1,787	0,075
H ₅	Kualitas Informasi → Penggunaan Sistem	0,247	2,959	0,003
H ₆	Kualitas Informasi → Kepuasan Pengguna	0,139	1,772	0,077
H ₇	Kualitas Informasi → Struktur	0,205	2,666	0,008
H ₈	Kualitas Informasi → Lingkungan	0,183	2,839	0,005
H ₉	Kualitas Layanan → Penggunaan Sistem	0,267	3,708	0,000
H ₁₀	Kualitas Layanan → Kepuasan Pengguna	0,269	3,455	0,000
H ₁₁	Kualitas Layanan → Struktur	0,359	5,956	0,000
H ₁₂	Kualitas Layanan → Lingkungan	0,378	6,197	0,000
H ₁₃	Penggunaan Sistem → Net Benefit	0,029	0,811	0,418
H ₁₄	Kepuasan Pengguna → Net Benefit	0,230	3,553	0,000
H ₁₅	Struktur → Net Benefit	0,198	2,978	0,003
H ₁₆	Lingkungan → Net Benefit	0,451	5,994	0,000

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan pada Tabel 4.28 dapat dijelaskan lebih detil terkait hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut.

a. Hipotesis I (Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas sistem terhadap penggunaan system adalah sebesar 0,170 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,063 dan p-value sebesar 0,040. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 2,063 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,040 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel

kualitas sistem terhadap penggunaan sistem aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas sistem dalam H_1 penelitian ini dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel penggunaan system.

b. Hipotesis II (Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas sistem terhadap kepuasan pengguna adalah sebesar 0,271 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,914 dan p-value sebesar 0,004. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 2,914 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sistem terhadap kepuasan pengguna pada penggunaan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas sistem H_2 penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pengguna.

c. Hipotesis III (Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Struktur)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas sistem terhadap struktur adalah sebesar 0,132 dengan nilai T-Statistics sebesar 1,681 dan p-value sebesar 0,094. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 1,681 lebih kecil dari 1,96 dan p-value 0,094 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas sistem terhadap struktur melalui penggunaan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas sistem H_3 penelitian tidak dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel struktur organisasi.

d. Hipotesis IV (Kualitas Sistem berpengaruh terhadap Lingkungan)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas sistem terhadap lingkungan adalah sebesar 0,129 dengan nilai T-Statistics sebesar 1,787 dan p-value sebesar 0,075. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 1,787 lebih kecil dari 1,96 dan p-value 0,075 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara

variabel kualitas sistem terhadap lingkungan melalui penggunaan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas sistem H_4 penelitian tidak dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan.

e. Hipotesis V (Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas informasi terhadap penggunaan sistem adalah sebesar 0,247 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,959 dan p-value sebesar 0,003. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 2,959 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas informasi terhadap penggunaan sistem aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas informasi H_5 penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel penggunaan sistem.

f. Hipotesis VI (Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna adalah sebesar 0,139 dengan nilai T-Statistics sebesar 1,772 dan p-value sebesar 0,077. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 1,772 lebih kecil dari 1,96 dan p-value 0,077 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna pada penggunaan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas informasi H_6 penelitian tidak dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pengguna.

g. Hipotesis VII (Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Struktur)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas informasi terhadap struktur adalah sebesar 0,205 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,666 dan p-value sebesar 0,008. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 2,666 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,008 lebih kecil dari 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas informasi terhadap struktur melalui penggunaan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas informasi H_7 penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel struktur organisasi.

h. Hipotesis VIII (Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Lingkungan)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas informasi terhadap lingkungan adalah sebesar 0,183 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,839 dan p-value sebesar 0,005. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 2,839 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,005 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas informasi terhadap lingkungan melalui aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas informasi H_8 penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan.

i. Hipotesis IX (Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Penggunaan Sistem)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas layanan terhadap penggunaan sistem adalah sebesar 0,267 dengan nilai T-Statistics sebesar 3,708 dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 3,708 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas layanan terhadap penggunaan sistem aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas layanan H_9 penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel penggunaan sistem.

j. Hipotesis X (Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas layanan terhadap kepuasan pengguna adalah sebesar 0,269 dengan nilai T-Statistics sebesar 3,455 dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 3,455 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas layanan terhadap kepuasan pengguna pada penggunaan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas layanan H_{10} penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan pengguna.

k. Hipotesis XI (Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Struktur)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas layanan terhadap struktur adalah sebesar 0,359 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,956 dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 5,956 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas layanan terhadap struktur melalui penggunaan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas layanan H_{11} penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel struktur organisasi.

l. Hipotesis XII (Kualitas Layanan berpengaruh terhadap Lingkungan)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kualitas layanan terhadap lingkungan adalah sebesar 0,378 dengan nilai T-Statistics sebesar 6,197 dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 6,197 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas layanan terhadap lingkungan melalui aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel kualitas layanan H_{12} penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan.

m. Hipotesis XIII (Penggunaan Sistem berpengaruh terhadap *Net Benefit*)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel penggunaan sistem terhadap *net benefit* adalah sebesar 0,029 dengan nilai T-Statistics sebesar 0,811 dan p-value sebesar 0,418. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 0,811 lebih kecil dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara

variabel penggunaan sistem terhadap net benefit menggunakan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel penggunaan sistem H_{13} tidak penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *net benefit*.

n. Hipotesis XIV (Kepuasan Pengguna berpengaruh terhadap *Net Benefit*)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel kepuasan pengguna terhadap *net benefit* adalah sebesar 0,230 dengan nilai T-Statistics sebesar 3,553 dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 3,553 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan pengguna terhadap net benefit menggunakan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka kepuasan pengguna H_{14} penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *net benefit*.

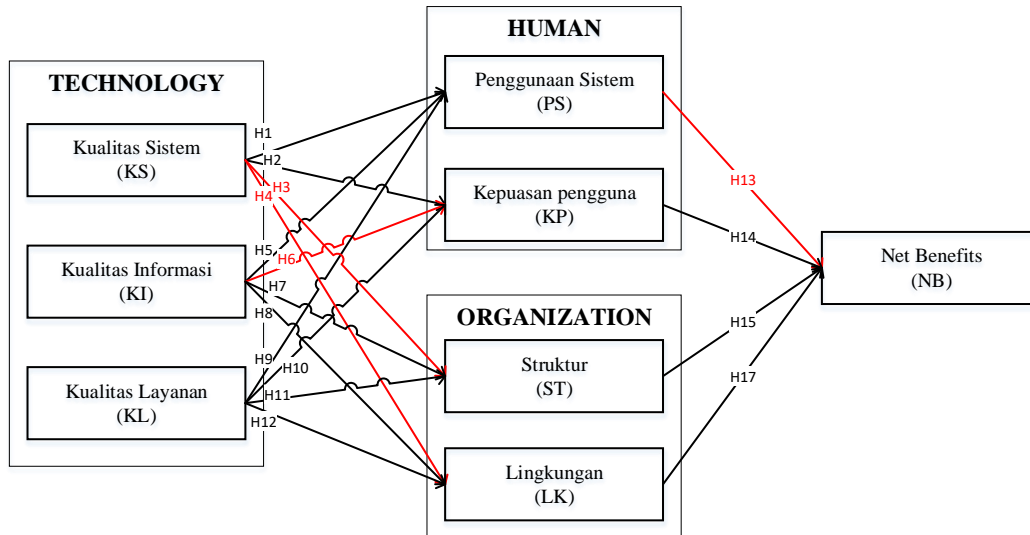
o. Hipotesis XV (Struktur berpengaruh terhadap *Net Benefit*)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel struktur terhadap *net benefit* adalah sebesar 0,198 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,978 dan p-value sebesar 0,003. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 2,978 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel struktur terhadap net benefit menggunakan aplikasi PMAN oleh karyawan PT PJB. Dengan demikian maka variabel struktur organisasi H_{15} penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *net benefit*.

p. Hipotesis XVI (Lingkungan berpengaruh terhadap *Net Benefit*)

Hasil estimasi besar pengaruh (*original sample*) antara variabel lingkungan terhadap *net benefit* adalah sebesar 0,451 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,994 dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa nilai T Statistics 5,994 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan terhadap net benefit menggunakan aplikasi PMAN oleh karyawan PT

PJB. Dengan demikian maka variabel lingkungan H₁₆ penelitian dapat dibuktikan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *net benefit*.



Gambar 4.3 Model hasil pengujian hipotesis

Dari nilai T-Statistics pada hasil pengujian hipotesis (*bootstrapping*) di Tabel 4.28, dapat diperoleh urutan variabel laten sebagai faktor-faktor terhadap penggunaan aplikasi PMAN di PT PJB yang paling berpengaruh hingga kurang berpengaruh, yaitu Kualitas Layanan (KL) > Lingkungan (LK) > Kepuasan Pengguna (KP) > Struktur (ST) > Kualitas Informasi (KI) > Kualitas Sistem (KS) > Penggunaan Sistem (PS). Kemudian dari tujuh variabel indikator yang memberikan pengaruh paling kuat terhadap kebermanfaatan aplikasi hasil analisis hipotesis sesuai Gambar 4.3 selanjutnya dipilih variabel solusi.

Pemilihan variabel solusi dilakukan dengan tahap awal yaitu menentukan variabel bebas dan variabel terikat sesuai dengan model penelitian. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap variabel lain.

Variabel Bebas	Variabel Terikat
Kualitas Sistem	Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna, Struktur, dan Lingkungan
Kualitas Informasi	Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna, Struktur, dan Lingkungan
Kualitas Layanan	Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna, Struktur, dan Lingkungan
Penggunaan Sistem	Net Benefit
Kepuasan Pengguna	Net Benefit
Struktur	Net Benefit
Lingkungan	Net Benefit

Tahap selanjutnya dalam pemilihan variabel solusi adalah menentukan kriteria sebagai berikut :

1. Hasil uji statistik antar variabel menghasilkan t-values $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$.
2. Variabel bebas yang memenuhi kriteria poin 1 akan diterima apabila menghasilkan t-values $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ terhadap semua variabel terikat. Sedangkan ditolak apabila menghasilkan t-values $\leq 1,96$ dan p-value $\geq 0,05$ terhadap lebih dari atau sama dengan satu variabel terikat.

Setelah menentukan kriteria, selanjutnya pemilihan variabel dilakukan dengan hasil sesuai dengan Tabel 4.29 dengan hasil bahwa terdapat empat variabel bebas yang menjadi variabel solusi dalam penelitian ini dan selanjutnya akan dilakukan pengambilan keputusan untuk menentukan prioritas perbaikan dengan menggunakan Metode Borda.

Tabel 4.29 Hasil Pemilihan Variabel Solusi

Uji Statistik		T Stat	p -Values	Kriteria 1	Kriteria 2	Kesimpulan
1	Kualitas Sistem → Penggunaan Sistem	2,063	0,040	Kualitas Sistem Diterima	KS memiliki t-values $\leq 1,96$ dan p-value $\geq 0,05$ terhadap dua variabel terikat (ST dan LK)	Kualitas Sistem Ditolak
2	Kualitas Sistem → Kepuasan Pengguna	2,914	0,004			
3	Kualitas Sistem → Struktur	1,681	0,094			
4	Kualitas Sistem → Lingkungan	1,787	0,075			
5	Kualitas Informasi → Penggunaan Sistem	2,959	0,003	Kualitas Informasi Diterima	KI memiliki t-values $\leq 1,96$ dan p-value $\geq 0,05$ terhadap satu variabel terikat (KP)	Kualitas Informasi Ditolak
6	Kualitas Informasi → Kepuasan Pengguna	1,772	0,077			
7	Kualitas Informasi → Struktur	2,666	0,008			
8	Kualitas Informasi → Lingkungan	2,839	0,005			
9	Kualitas Layanan → Penggunaan Sistem	3,708	0,000	Kualitas Layanan Diterima	KL memiliki t-values $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ terhadap semua variabel terikat (NB)	Kualitas Layanan Diterima
10	Kualitas Layanan → Kepuasan Pengguna	3,455	0,000			
11	Kualitas Layanan → Struktur	5,956	0,000			
12	Kualitas Layanan → Lingkungan	6,197	0,000			
13	Penggunaan Sistem → Net Benefit	0,811	0,418	Penggunaan Sistem Ditolak	-	Penggunaan Sistem Ditolak
14	Kepuasan Pengguna → Net Benefit	3,553	0,000	Kepuasan Pengguna Diterima	KP memiliki t-values $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ terhadap semua variabel terikat (NB)	Kepuasan Pengguna Diterima
15	Struktur → Net Benefit	2,978	0,003	Struktur Diterima	ST memiliki t-values $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ terhadap semua variabel terikat (NB)	Struktur Diterima
16	Lingkungan → Net Benefit	5,994	0,000	Lingkungan Diterima	LK memiliki t-values $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ terhadap semua variabel terikat (NB)	Lingkungan Diterima

4.3 Tahap Penyelesaian

Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah tahap penyelesaian yang dilakukan melalui interpretasi hasil pengujian hipotesis pada metode PLS sebelumnya. Hasil evaluasi menunjukkan bahwasanya penerapan PMAN di PT PJB belum sesuai manfaat (*net benefit*) yang diperoleh seluruh karyawan sehingga diperlukan pembuatan alternatif solusi pengembangan dan perbaikan aplikasi PMAN.

4.3.1 Interpretasi Hasil PLS

Penarikan kesimpulan keseluruhan proses dapat diperoleh dari hasil perhitungan dari lima tahapan pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS sesuai teori dasar PLS. Kesimpulan analisis dan statistik dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil yang diperoleh dari tahapan pengolahan data dirangkum sebagai berikut:
 - a. Pengujian Model Pengukuran (*outer model*) yang dilakukan melalui tiga cara, yaitu :
 - a. Uji Validitas Konvergen yang dilakukan melalui dua cara, yaitu *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)* keseluruhan variabel memenuhi validitas konvergen.
 - b. Validitas Diskriminan yang dilakukan melalui dua cara, yaitu *Cross Loading* dan Akar Kuadrat AVE. *Cross Loading* dan akar kuadrat menghasilkan semua variabel laten memenuhi validitas diskriminan.
 - c. Reliabilitas Konstruksi yang dilakukan melalui dua cara, yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* menghasilkan semua variabel laten memenuhi reliabilitas konstruksi.
 - b. Pengujian Model Struktural (*inner model*) yang diperoleh dari nilai R-Square yang menghasilkan Variabel Laten yang memiliki nilai model dan berpengaruh secara *Moderate / Sedang* dan Lemah. Variabel Laten yang berpengaruh moderate/sedang ditunjukkan pada Struktur (ST),

Lingkungan (LK), dan *Net Benefit* (NB). Sedangkan Variabel Laten yang berpengaruh Lemah ditunjukkan pada Kepuasan Pengguna (KP) dan Penggunaan Sistem (PS).

- c. Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*) menghasilkan hanya ada empat dari 16 hipotesis yang diterima dalam penelitian ini, yaitu H3 (Kualitas Sistem dan Struktur), H4 (Kualitas Sistem dan Lingkungan), H6 (Kualitas Informasi dan Kepuasan Pengguna), dan H13 (Penggunaan Sistem dan *Net Benefit*).
2. Dari rata-rata jawaban survei responden, sebenarnya secara keseluruhan data menunjukkan bahwa banyak responden yang memberikan penilaian empat (4) yang berarti Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Layanan dari aplikasi PMAN secara keseluruhan adalah Baik. Meskipun jika ditelaah dan dihitung lebih dalam ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan.
3. Urutan faktor yang paling berpengaruh pada penerapan Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Layanan dari aplikasi PMAN di PT Pembangkitan Jawa Bali adalah Lingkungan (LK), Struktur (ST), Penggunaan Sistem (PS), dan Kepuasan Pengguna.
4. Berdasarkan uji hipotesis (*bootstrapping*) dihasilkan bahwa faktor-faktor terhadap penggunaan aplikasi PMAN di PT PJB yang paling berpengaruh hingga kurang berpengaruh, yaitu Kualitas Layanan (KL) > Lingkungan (LK) > Kepuasan Pengguna (KP) > Struktur (ST) > Kualitas Informasi (KI) > Kualitas Sistem (KS) > Penggunaan Sistem (PS).
5. Hasil pemilihan variabel solusi dengan kriteria signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat menghasilkan empat variabel solusi yang kemudian diproses menggunakan *Borda Count Method* (BCM) untuk menentukan variabel solusi prioritas yang perlu ditingkatkan dalam rangka memperkuat keuntungan yang diterima pengguna.

4.3.2 Alternatif Solusi

Berdasarkan hasil dari analisis PLS sebelumnya, didapatkan empat variabel yang memiliki pengaruh cukup kuat terhadap keberhasilan manfaat aplikasi PMAN PT Pembangkitan Jawa Bali yaitu Kualitas Layanan, Lingkungan, Kepuasan

Pengguna, dan Struktur. Selanjutnya, penentuan variabel solusi yang akan dijadikan fokus perbaikan dan pengembangan aplikasi PMAN ditentukan dengan menggunakan *Bourda Count Method* (BCM). Penentuan variabel solusi ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang melibatkan 12 responden yang terdiri dari 9 responden manajer SDM dan 3 responden kepala divisi SDM di PT Pembangkitan Jawa Bali. Pemilihan responden dalam menentukan variabel solusi ini mempertimbangkan peta peran responden sebagai *expert* dalam bidang manajemen SDM di perusahaan.

Tabel 4.30 Koresponden penentuan variabel solusi menggunakan BCM

No.	Jabatan Responden	Jumlah Orang
1	Kepala Divisi Sistem Human Capital & Organisasi	1
2	Kepala Divisi Pengembangan Talenta	1
3	Kepala Divisi Performance Management & Sistem Informasi Human Capital	1
4	Manajer Sistem Manajemen Human Capital	1
5	Manajer Perencanaan Human Capital & Organisasi	1
6	Manajer Budaya Organisasi	1
7	Manajer Compensation & Benefit	1
8	Manajer Performance Management & Hubungan Industrial	1
9	Manajer Sistem Informasi Human Capital	1
10	Manajer Rekrutmen & Asesmen	1
11	Manajer Pengembangan Kader	1
12	Manajer Karir	1
Total		12

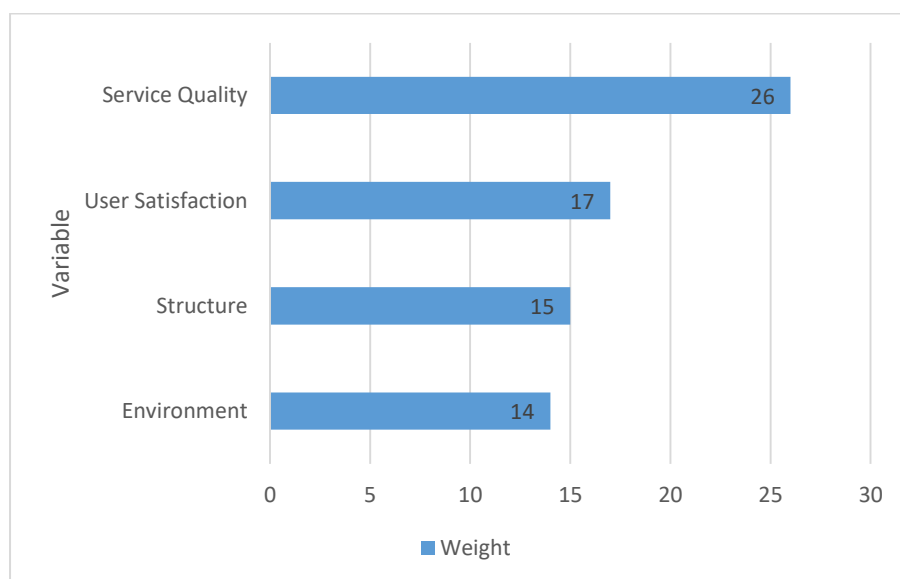
Tabel 4.31 Bobot Peringkat

Peringkat	Bobot
1	3
2	2
3	1
4	0

Koresponden yang telah terpilih kemudian diberikan list variabel solusi lalu diberikan penjelasan hasil analisa PLS penilaian terhadap aplikasi PMAN serta pemaparan masing-masing variabel. Koresponden berhak menentukan prioritas perbaikan dan pengembangan berdasarkan variabel solusi terpilih sesuai dengan kebutuhan dan urgensi dari kondisi Direktorat SDM saat ini. Kemudian hasil kuesioner tersebut direkap sebagaimana Tabel 4.31.

Tabel 4.32 Hasil Rekap Kuesioner

No.	Variabel	Koresponden												Bobot
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Kualitas Layanan	2	1	1	3	3	1	2	3	1	2	1	2	26
2	Lingkungan	1	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2	4	14
3	Struktur	4	2	4	1	2	2	4	1	4	3	3	3	15
4	Kepuasan Pengguna	3	4	2	4	1	3	1	4	3	1	4	1	17



Gambar 4.4 Peringkat Variabel Solusi

Berdasarkan hasil kuesioner pada Tabel 4.31 dilakukan perhitungan dengan mengkonversi peringkat variabel solusi dengan bobot peringkat. Hasil dari *Borda Count Method* menunjukkan bahwa variabel kualitas layanan yang mendapatkan skor paling tinggi. Oleh sebab itu, fokus prioritas dari solusi perbaikan dan pengembangan aplikasi PMAN PT PJB adalah pada kualitas layanan, kepuasan pengguna, struktur, hingga lingkungan.

Selanjutnya pembuatan alternatif solusi terhadap hasil prioritas variabel untuk meningkatkan kebermanfaatan dari aplikasi PMAN. Pembuatan alternatif solusi ini dilakukan dengan cara melakukan rekap kritik dan saran dari hasil kuesioner penilaian aplikasi PMAN serta melakukan mapping alternatif solusi yang bisa dilakukan dalam rangka pengembangan dan perbaikan aplikasi HRIS PJB terhadap variabel indikator dari masing-masing variabel solusi yang sudah diprioritisasi (Lampiran 10).

Tabel 4.33 RACI Chart Alternatif Solusi

Variabel Solusi	Alternatif Solusi	Kadiv Sistem Human Capital & Organisasi	Kadiv Pengembangan Talenta	Kadiv Performance Management & Sistem Informasi Human	M. Sistem Manajemen Human Capital	M. Perencanaan Human Capital & Organisasi	M. Budaya Organisasi	M. Compensation & Benefit	M. Performance Management & Hubungan Industrial	M. Sistem Informasi Human Capital	M. Rekrutmen & Asesmen	M. Pengembangan Kader	M. Karir
Kualitas Layanan	Penguatan kompetensi tim IT misalnya melalui sertifikasi atau pelatihan Android		I			C				R		A	
	Menambahkan fitur FAQ dari permasalahan atau kendala yang sering muncul pada aplikasi			I			C			RIA			
	Melakukan evaluasi dan upgrade sistem secara berkala untuk menjaga kestabilan loading aplikasi			I	C					RIA			
	Memberikan akses internet untuk keseluruhan fitur agar dapat dibuka kapan dan dimana saja			I	C					RIA			
Kepuasan pengguna	Mengoptimalkan fitur Helpdesk untuk layanan lanjutan hingga tuntas			I		C				RIA			
	Mengintegrasikan seluruh aplikasi-aplikasi HRIS PJB dalam satu halaman dan berbasis <i>single sign on</i>			I		C				RIA			
	Meng- <i>capture</i> kebutuhan-kebutuhan data dari masing-masing fungsi pada Direktorat SDM guna meningkatkan pemenuhan data bagi pengelola	I	I	I	C	C	C	C	C	RIA	C	C	C
	Menambahkan fitur feedback penilaian aplikasi-aplikasi HRIS PJB secara berkala			I			R			C	RIA		
Struktur	Melakukan update user manual aplikasi-aplikasi HRIS dan IK (instruksi kerja) masing-masing aplikasi secara berkala sehingga dapat dijadikan sebagai acuan kerja pengelola SDM secara mandiri	I	I	I	C	C	C	C	C	RIA	C	C	C
	Membuat evaluasi dan <i>capture</i> kebutuhan dari transformasi perusahaan	CI	CI	CI			C			RIA			
	Melakukan <i>capture</i> kebutuhan secara berkala sesuai dengan budaya perusahaan	C		I			R			A			
	Melakukan update SK atau aturan yang berlaku pada fitur HR Regulations	C	I	I	RIA	I	I	I	I	I	I	I	I
	Melakukan <i>capture</i> secara otomatis terhadap perubahan jabatan atau struktur organisasi		C	I		R		I	I	I	C		A
	Menambahkan fitur reminder terkait agenda kegiatan atau jadwal penting	I	I	I	I	I	R	I	C	A	C	I	I
	Menambahkan fitur dashboard SDM PJB sebagai media pengawasan, evaluasi, dan perencanaan	A	A	A	I	I	C	I	I	R	I	I	I
	Menyesuaikan rancangan aplikasi HRIS sesuai dengan strategi pengembangan perusahaan ke depan	CI	CI	CI/A			C				R		
	Menambahkan fitur dashboard SDM PJB untuk pengambilan keputusan manajemen	A	A	A	I	I	C	I	I	R	I	I	I
Lingkungan	Membuat grup admin PMAN seluruh SDM unit untuk mempermudah komunikasi			CI						RIA			
	Mendigitalisasikan administrasi operasional SDM yang masih bersifat manual (menggunakan <i>paper</i>)	C	C	I/C	R	R	R	R	R	A	R	R	R
	Mengadakan rapat rutin dengan divisi atau bidang terkait yang bertanggung jawab terhadap evaluasi dan pengembangan aplikasi-aplikasi HRIS PJB			I	C					RIA			
Lingkungan	Pembagian fitur aplikasi untuk memenuhi kebutuhan pengguna (karyawan), pengelola (admin SDM), dan manajemen	I	I	I	C	C				RIA			

Tabel 4.32 di atas menunjukkan prioritas alternatif solusi yang dapat dijadikan pengelola HRIS sebagai *timeline* pengembangan aplikasi PMAN khususnya dan lebih luasnya pada roadmap pengembangan aplikasi-aplikasi HRIS PJB ke depan. Jadi, solusi-solusi tersebut diharapkan dapat meminimalisir adanya gap kesesuaian manfaat dari aplikasi HRIS PJB.

Kemudian melalui penentuan alternatif solusi pengambilan keputusan strategis dengan menggunakan RACI Chart pada Tabel 4.33, diharapkan mampu memberikan kontribusi solusi dalam pengembangan dan perbaikan aplikasi HRIS ke depannya dengan pengambil keputusan strategis yang sudah diidentifikasi pada Tabel 4.34.

Tabel 4.34 Pengambil Keputusan Strategis Solusi Pengembangan HRIS

Variabel Solusi	Pengambil Keputusan Strategis
Kualitas Layanan	Manajer Sistem Informasi Human Capital
Kepuasan Pengguna	- Manajer Sistem Informasi Human Capital - Manajer Budaya
Struktur	- Manajer Sistem Manajemen Human Capital - Manajer Perencanaan Human Capital & Organisasi - Manajer Budaya Organisasi
Lingkungan	- Manajer Sistem Manajemen Human Capital - Manajer Perencanaan Human Capital & Organisasi - Manajer Budaya Organisasi - Manajer Compensation & Benefit - Manajer Performance Management & Hubungan Industrial - Manajer Sistem Informasi Human Capital - Manajer Rekrutmen & Asesmen - Manajer Pengembangan Kader

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi mengenai hasil penelitian.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diberikan pada bab ini akan menjawab tujuan penelitian yang telah dipaparkan BAB 1. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diberikan :

1. Variabel-variabel yang dinilai mampu menjadi faktor pengaruh keberhasilan manfaat yang diperoleh seluruh karyawan dari penerapan aplikasi HRIS PJB pada penelitian ini didapatkan dari dimensi dalam HOT-Fit Model yang terdiri Manusia, Teknologi, dan Organisasi. Dimensi manusia dapat dinilai dari penggunaan sistem dan kepuasan pengguna. Dimensi organisasi dapat dinilai dari struktur organisasi dan lingkungan. Sedangkan dimensi teknologi dapat dinilai dari kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan.
2. Berdasarkan pemodelan HOT-Fit dan serangkaian pengujian menggunakan metode PLS dan *software* SmartPLS pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan HRIS di PT PJB belum sesuai manfaat (*net benefit*) yang diperoleh seluruh karyawan karena tidak semua hipotesis diterima.
 - a. Hanya ada empat dari 16 hipotesis yang diterima dalam penelitian ini, yaitu H3 (Kualitas Sistem dan Struktur), H4 (Kualitas Sistem dan Lingkungan), H6 (Kualitas Informasi dan Kepuasan Pengguna), dan H13 (Penggunaan Sistem dan Net Benefit). Hipotesis yang tidak diterima mencerminkan tidak adanya atau kecilnya nilai keterkaitan yang saling mempengaruhi variabel indikator tersebut.
 - b. Dari rata-rata jawaban survei responden, sebenarnya secara keseluruhan data menunjukkan bahwa banyak responden yang memberikan penilaian empat (4) yang berarti Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Layanan dari aplikasi HRIS secara keseluruhan adalah Baik. Meskipun jika ditelaah dan dihitung lebih dalam ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan.

- c. Berdasarkan nilai *T-Statistics* pada hasil pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*), urutan faktor yang paling berpengaruh pada penerapan Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Layanan dari aplikasi HRIS di PT Pembangkitan Jawa Bali adalah Lingkungan (LK), Struktur (ST), Penggunaan Sistem (PS), dan Kepuasan Pengguna.
3. Berdasarkan hasil dari analisis PLS, didapatkan empat variabel yang memiliki pengaruh cukup kuat terhadap keberhasilan manfaat aplikasi HRIS PT Pembangkitan Jawa Bali yaitu Kualitas Layanan, Lingkungan, Kepuasan Pengguna, dan Struktur. Selanjutnya, penentuan variabel solusi yang dilakukan dengan menggunakan *Bourda Count Method* (BCM) menghasilkan prioritas variabel solusi perbaikan dan pengembangan aplikasi HRIS PT PJB dimulai dari kualitas layanan, kepuasan pengguna, struktur, hingga lingkungan. Pada akhirnya dibuat alternatif solusi dari saran pengguna pada kuesioner yang sudah diprioritaskan sesuai dengan hasil prioritas variabel solusi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran untuk penelitian berikutnya dan rekomendasi untuk PT Pembangkitan Jawa Bali.

5.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada evaluasi penerapan HRIS PJB sebagai produk sistem informasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan evaluasi terhadap proses perancangan sistem informasi dimana hal ini dapat dilakukan kerjasama dengan Divisi Performance Management dan Sistem Informasi Human Capital selaku pihak yang merancang HRIS PJB. Salah satu framework yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi pada proses perancangan sistem adalah *Capability Maturity Model Integration (CMMI) for Development*. Hal ini bertujuan untuk menyelaraskan proses evaluasi yang bermanfaat dalam pembuatan strategi pengembangan HRIS PJB yang lebih baik di masa depan.

Penelitian ini juga dinilai masih membutuhkan pengembangan terkait pengambilan tindak lanjut solusi pengembangan HRIS dari prioritas variabel solusi yang sudah dihasilkan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat membangun tindak

lanjut yang tepat melalui survei ke pengambil keputusan strategis masing-masing variabel solusi sehingga solusi pengembangan yang dihasilkan nantinya akan lebih tepat dan mewakili kebutuhan perusahaan.

Selain itu juga peneliti selanjutnya dapat lebih mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini terkait ruang lingkup dan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Asumsi dan batasan di sisi lain dapat menjadi kelemahan karena jika tidak terpenuhi maka model penelitian yang dibuat menjadi tidak berjalan. Hal serupa juga bisa terjadi pada metode yang digunakan tidak bisa mewakili beberapa hal. Sehingga keterbatasan penelitian ini bisa berdampak major pada penelitian bila tidak ada mitigasi sebelumnya.

5.2.2 Saran untuk PT Pembangkitan Jawa Bali

Dari hasil evaluasi yang dilakukan pada aplikasi PMAN, maka dibuatkan beberapa alternatif solusi untuk pengembangan ke depan dengan fokus pada prioritas yang pertama yaitu variabel kualitas layanan, antara lain :

1. Mengembangkan aplikasi ke arah *mobile application* (*native* aplikasi).
2. Menambahkan fitur FAQ dari permasalahan atau kendala yang sering muncul.
3. Melakukan evaluasi dan *upgrade* sistem secara berkala untuk menjaga kestabilan aplikasi.
4. Menambahkan fitur layanan SDM yang bersifat manual atau memerlukan tatap muka.
5. Menambahkan akses internet untuk keseluruhan fitur dapat dibuka kapan dan dimana saja.

Selain itu, selanjutnya juga dapat dilakukan evaluasi menggunakan metode yang sama untuk aplikasi pendukung HRIS PJB lainnya. Dari saran dan prioritas alternatif solusi yang direkomendasikan di atas, PT Pembangkitan Jawa Bali diharapkan dapat melaksanakan saran tersebut secara bertahap untuk perbaikan ke depan. Selanjutnya dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur sejauh apa saran yang diberikan dapat memberi perbaikan pada penggunaan aplikasi PMAN, sehingga dapat meningkatkan manfaat dari *Human Resource Information System* (HRIS) di PT Pembangkitan Jawa Bali.

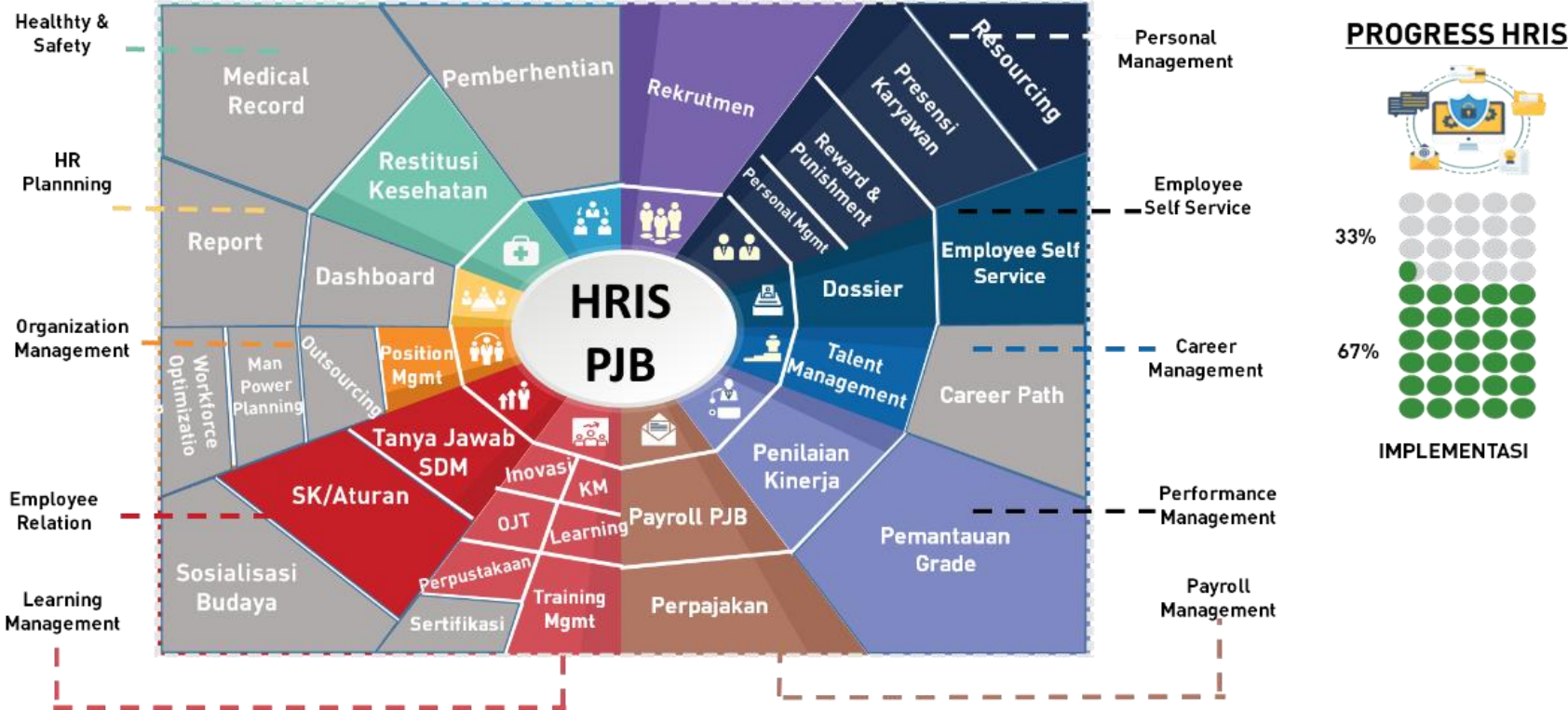
Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, N., & Kapoor, M. (2012). Human Resource Information Systems (HRIS) - Its Role and Importance in Business Competitiveness. *GIAN JYOTI E-Journal*, 1(2), 1–13. Retrieved from <http://www.gjimt.ac.in/wp-content/uploads/2012/12/N14.pdf>
- Alam, G. R., Kadar, A., Masum, M., & Beh, L. (2016). *Critical Factors Influencing Decision to Adopt Human Resource Information System (HRIS) in Hospitals*. 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160366>
- Anderson, R. W. (1997). The future of human resources: Forging ahead or falling behind? *Human Resource Management*, 36(1), 17–22. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-050x\(199721\)36:1<17::aid-hrm5>3.0.co;2-z](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-050x(199721)36:1<17::aid-hrm5>3.0.co;2-z)
- Ardini, M. A., & Ridwan, A. (2019). Implementasi Metode Hot Fit pada Evaluasi Tingkat Kesuksesan Sistem Pengisian KRS Terkomputerisasi. *Faktor Exacta*, 12(2), 122–131.
- Buzkan, H. (2016). The Role of Human Resource Information System (HRIS) in Organizations: A Review of Literature. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 133–138. <https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p133>
- Cheng, K. E., & Deek, F. P. (2006). Voting methods and information exchange in group support systems. *Association for Information Systems - 12th Americas Conference On Information Systems, AMCIS 2006*, 1(January 2006), 105–111.
- Ensher, E. A., Nielson, T. R., & Grant-Vallone, E. (2002). Tales from the hiring line: Effects of the internet and technology on HR processes. *Organizational Dynamics*, 31(3), 224–244. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00111-0](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00111-0)
- Erimalata, S. (2016). *Pendekatan Hot-Fit Framework dalam Generalized Structural Component Analysis pada Sistem Informasi Manajemen Barang Milik Daerah : Sebuah Pengujian Efek Resiprokal*. 17(2), 141–157. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0051.141-157>
- Garson, G. D. (2016). Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models. In *G. David Garson and Statistical Associates Publishing*.
- Hendrickson, A. R. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Labor Research*, 24(3), 381–394. <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1002-5>
- Kodarisman, R., & Nugroho, E. (2013). *Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Pemerintah Kota Bogor*. 2(2), 24–32.
- Kumari, D. (2017). Human Resource Information System. *IJSRST*, 3(8), 1223–1229. Retrieved from <http://ezinearticles.com/?Human-Resource-Information-System---HRIS&id=708751>

- Nagendra, A., & Deshpande, M. (2014). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.169>
- Nugroho, E. P., & Karyati, C. M. (2018). *Analysis of Use E - Filing Information System Directorate General of Tax Using HOT Fit Method on Human Variables*. 7(10), 229–236.
- Poluan, F., Lumenta, A., & Sinsuw, A. (2015). Evaluasi Implementasi Sistem E-Learning Menggunakan Model Evaluasi Hot Fit Studi Kasus Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Teknik Informatika*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.35793/jti.4.2.2014.6985>
- Vaughan, D. (2011). The importance of capabilities in the sustainability of information and communications technology programs: The case of remote Indigenous Australian communities. *Ethics and Information Technology*, 13(2), 131–150. <https://doi.org/10.1007/s10676-011-9269-3>
- Yusof, M. M., Kuljis, J., Papazafeiropoulou, A., & Stergioulas, L. K. (2008). An evaluation framework for Health Information Systems: human, organization and technology-fit factors (HOT-fit). *International Journal of Medical Informatics*, 77(6), 386–398. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2007.08.011>
- Yusof, M. M., Paul, R. J., & Stergioulas, L. K. (2006). *Towards a Framework for Health Information Systems Evaluation*. 00(C), 1–10.

LAMPIRAN



Lampiran 1 Progres HRIS PT PJB Tahun 2019

Lampiran 2 Tabel Distribusi Nilai R-Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	43	0.301	0.389
4	0.95	0.99	44	0.297	0.384
5	0.878	0.959	45	0.294	0.38
6	0.811	0.917	46	0.291	0.376
7	0.754	0.874	47	0.288	0.372
8	0.707	0.834	48	0.284	0.368
9	0.666	0.798	49	0.281	0.364
10	0.632	0.765	50	0.279	0.361
11	0.602	0.735	55	0.266	0.345
12	0.576	0.708	60	0.254	0.33
13	0.553	0.684	65	0.244	0.317
14	0.532	0.661	70	0.235	0.306
15	0.514	0.641	75	0.227	0.296
16	0.497	0.623	80	0.22	0.286
17	0.482	0.606	85	0.213	0.278
18	0.468	0.59	90	0.207	0.267
19	0.456	0.575	95	0.202	0.263
20	0.444	0.561	100	0.195	0.256
21	0.433	0.549	125	0.176	0.23
22	0.432	0.537	150	0.159	0.21
23	0.413	0.526	175	0.148	0.194
24	0.404	0.515	200	0.138	0.181
25	0.396	0.505	300	0.113	0.148
26	0.388	0.496	350	0.105	0.138
27	0.381	0.487	351	0.105	0.137
28	0.374	0.478	352	0.105	0.137
29	0.367	0.47	353	0.104	0.137
30	0.361	0.463	354	0.104	0.137
31	0.355	0.456	355	0.104	0.137
32	0.349	0.449	356	0.104	0.136
33	0.344	0.442	357	0.104	0.136
34	0.339	0.436	358	0.104	0.136
35	0.334	0.43	359	0.104	0.136
36	0.329	0.424	400	0.098	0.128
37	0.325	0.418	500	0.088	0.115
38	0.32	0.413	600	0.08	0.105
39	0.316	0.408	700	0.074	0.097
40	0.312	0.403	800	0.07	0.091
41	0.308	0.398	900	0.065	0.086
42	0.304	0.393	1000	0.062	0.081

Lampiran 3 Hasil Data Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
1	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
2	Perempuan	Fungsional 4	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
3	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
4	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
5	Laki-Laki	Fungsional 3	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
6	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
7	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
8	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
9	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
10	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
11	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
12	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
13	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
14	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
15	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
16	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
17	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
18	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
19	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
20	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sering
21	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
22	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
23	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
24	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
25	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
26	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
27	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
28	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
29	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
30	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
31	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
32	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
33	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
34	Laki-Laki	Fungsional 4	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
35	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
36	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
37	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
38	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
39	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
40	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sering
41	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
42	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
43	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
44	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
45	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
46	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
47	Laki-Laki	Fungsional 6	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
48	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
49	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
50	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
51	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
52	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
53	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
54	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
55	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
56	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
57	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
58	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
59	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
60	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
61	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
62	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
63	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
64	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
65	Perempuan	Fungsional 6	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
66	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
67	Laki-Laki	Fungsional 6	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
68	Laki-Laki	Fungsional 3	> 15 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
69	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
70	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
71	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
72	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Sangat Sering
73	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
74	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
75	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
76	Perempuan	Fungsional 4	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
77	Laki-Laki	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
78	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
79	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
80	Perempuan	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
81	Laki-Laki	Fungsional 4	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
82	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
83	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
84	Perempuan	Fungsional 5	11 - 15 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
85	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
86	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
87	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
88	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
89	Perempuan	Manajemen Dasar	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
90	Laki-Laki	Fungsional 6	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
91	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
92	Laki-Laki	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
93	Laki-Laki	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
94	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
95	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
96	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
97	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
98	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
99	Perempuan	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
100	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
101	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sering
102	Perempuan	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
103	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
104	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
105	Laki-Laki	Manajemen Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
106	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
107	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
108	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
109	Laki-Laki	Fungsional 4	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
110	Laki-Laki	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
111	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
112	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
113	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Jarang
114	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
115	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
116	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
117	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
118	Laki-Laki	Manajemen Dasar	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
119	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
120	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
121	Perempuan	Fungsional 3	> 15 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
122	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
123	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
124	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
125	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
126	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sering
127	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
128	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
129	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
130	Perempuan	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
131	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
132	Perempuan	Manajemen Menengah	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
133	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
134	Perempuan	Fungsional 4	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
135	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
136	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
137	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
138	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
139	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
140	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
141	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
142	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
143	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
144	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
145	Perempuan	Fungsional 4	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
146	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
147	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
148	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
149	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
150	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
151	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
152	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
153	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
154	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
155	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
156	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
157	Laki-Laki	Manajemen Menengah	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
158	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
159	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
160	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
161	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
162	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
163	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
164	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
165	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
166	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
167	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
168	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
169	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
170	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
171	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
172	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
173	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
174	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
175	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
176	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
177	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
178	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
179	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
180	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
181	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
182	Perempuan	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
183	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
184	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
185	Laki-Laki	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
186	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
187	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
188	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
189	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
190	Perempuan	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
191	Perempuan	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
192	Laki-Laki	Manajemen Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
193	Laki-Laki	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
194	Perempuan	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
195	Perempuan	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
196	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
197	Laki-Laki	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
198	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
199	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
200	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
201	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sering
202	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
203	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
204	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
205	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
206	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
207	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
208	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
209	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
210	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
211	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
212	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
213	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
214	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
215	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
216	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
217	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
218	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
219	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
220	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
221	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
222	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
223	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
224	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
225	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
226	Perempuan	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
227	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
228	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
229	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
230	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
231	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
232	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
233	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
234	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
235	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
236	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
237	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
238	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sangat Sering
239	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
240	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
241	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
242	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
243	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
244	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
245	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
246	Perempuan	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
247	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
248	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
249	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
250	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
251	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
252	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
253	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
254	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
255	Laki-Laki	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
256	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
257	Laki-Laki	Fungsional 6	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
258	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
259	Perempuan	Fungsional 6	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
260	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
261	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Jarang
262	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
263	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
264	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
265	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
266	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
267	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
268	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
269	Laki-Laki	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
270	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
271	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
272	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
273	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
274	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
275	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Sering

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
276	Laki-Laki	Fungsional 6	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
277	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
278	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
279	Laki-Laki	Supervisor Atas	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
280	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
281	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
282	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
283	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
284	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
285	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
286	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
287	Laki-Laki	Manajemen Dasar	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
288	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
289	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
290	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
291	Laki-Laki	Supervisor Atas	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
292	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
293	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
294	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
295	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
296	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
297	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
298	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
299	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
300	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
301	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
302	Laki-Laki	Supervisor Dasar	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
303	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
304	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
305	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
306	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
307	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
308	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
309	Laki-Laki	Fungsional 4	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
310	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
311	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
312	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
313	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
314	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
315	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
316	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
317	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
318	Laki-Laki	Supervisor Atas	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
319	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sangat Jarang
320	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
321	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering

No	Jenis Kelamin	Jenjang Jabatan	Lama Kerja	Lama Menggunakan PMAN	Frekuensi Menggunakan PMAN
322	Laki-Laki	Manajemen Menengah	11 - 15 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
323	Laki-Laki	Fungsional 6	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
324	Laki-Laki	Supervisor Atas	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
325	Laki-Laki	Fungsional 4	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
326	Laki-Laki	Manajemen Dasar	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Sering
327	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
328	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
329	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
330	Perempuan	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sering
331	Laki-Laki	Fungsional 2	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
332	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Sering
333	Laki-Laki	Fungsional 4	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
334	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Sangat Jarang
335	Laki-Laki	Fungsional 6	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
336	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
337	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
338	Laki-Laki	Manajemen Dasar	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
339	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
340	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
341	Laki-Laki	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
342	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
343	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
344	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Jarang
345	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
346	Perempuan	Fungsional 4	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
347	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
348	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
349	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Jarang
350	Perempuan	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
351	Laki-Laki	Fungsional 6	0 - 5 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
352	Laki-Laki	Fungsional 4	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
353	Perempuan	Fungsional 5	6 - 10 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering
354	Laki-Laki	Manajemen Menengah	> 15 Tahun	> 1 Tahun	Sangat Sering
355	Laki-Laki	Fungsional 5	0 - 5 Tahun	≤ 1 Tahun	Cukup Sering
356	Perempuan	Manajemen Dasar	11 - 15 Tahun	> 1 Tahun	Cukup Sering

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	2	4	3	2	5	5	3	4	3	5	2	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
9	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5
15	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
19	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	2	5	2	2	5	5	5
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
25	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
26	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
27	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
33	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
35	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
36	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4
41	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
43	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3
46	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
47	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5
51	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5
52	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
55	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
58	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
59	4	4	2	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
61	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	2	5	5	3	4	4	4
63	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
64	4	4	2	4	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
69	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3
74	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4
75	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
77	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
78	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5
79	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
81	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
83	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
84	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4
85	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
86	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
91	4	4	3	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
92	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
95	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
99	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
100	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
104	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
110	5	4	3	5	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2
111	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5
112	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
123	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
124	3	3	1	3	2	3	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3
125	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
126	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
128	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
130	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3
131	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4
132	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
136	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4
137	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	1	1	1	2	1	1	1	2	1	5	5	5	2	5	5	5	2
139	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
140	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
141	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
142	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
145	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4
146	4	4	3	4	2	2	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4
147	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
151	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
152	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
153	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5
154	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
155	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
156	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
159	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
162	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
165	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
166	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
167	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
171	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	2	3	2	2	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4
174	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
175	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
180	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
183	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3
184	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
185	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
186	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
187	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
188	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
189	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
190	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
191	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
192	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
193	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
194	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
195	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
197	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
198	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
200	4	4	2	5	4	2	4	3	2	4	4	5	4	3	5	4	2
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
202	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
203	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
205	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
206	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3
207	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5
208	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
209	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
211	4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
212	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
213	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
214	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
215	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
216	5	4	2	4	2	2	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5
217	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
218	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
219	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
220	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
221	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	5
222	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
223	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
224	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5
225	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
226	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4
227	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
228	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4
229	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
230	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
231	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
232	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
233	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4
234	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
235	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
236	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
237	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
238	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
240	4	4	3	5	2	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4
241	5	5	2	5	2	3	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4
242	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
243	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
244	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
245	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
246	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
247	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
248	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4
249	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
250	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
251	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
252	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
253	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
254	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
255	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
256	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
257	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
258	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
259	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
260	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
261	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5
262	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
263	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4
264	2	3	3	2	3	2	2	1	3	4	3	4	2	3	4	4	3
265	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
266	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
267	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
268	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
269	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
270	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
271	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
272	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
273	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
274	5	5	2	5	2	2	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4
275	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
276	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
277	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
278	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
279	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5
280	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
281	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
282	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
283	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
284	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
285	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4
286	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
287	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
288	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
289	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
290	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
291	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
292	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
293	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
294	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
295	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
296	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
297	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
298	4	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3
299	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
300	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
301	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
302	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
303	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
304	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
305	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
306	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4
307	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
308	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2
309	5	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4
310	5	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
311	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
312	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
313	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
314	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
315	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
316	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
317	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
318	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
319	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
320	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
321	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
322	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
323	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
324	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3
325	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
326	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
327	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
328	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
329	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3

No	Kualitas Sistem									Kualitas Informasi							
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
330	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
331	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
332	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2
333	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
334	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
335	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
336	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
337	5	4	4	5	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
338	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
339	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
340	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4
341	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
342	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
343	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
344	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
345	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
346	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
347	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
348	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
349	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
350	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
351	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
352	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4
353	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
354	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
355	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
356	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	1	3	1	3	2
2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5
17	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
22	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
28	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
29	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
30	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4
32	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
41	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
42	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
51	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
52	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
53	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3
56	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
58	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
59	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
65	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
70	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
71	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	3	4	3	4	1
74	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
78	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	3
79	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
80	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
83	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
84	4	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4
85	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4
91	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4	5
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
93	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
100	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
102	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
103	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4
104	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
107	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
110	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4
111	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3
112	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
113	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
116	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
117	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5
123	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
124	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2
125	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
128	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
130	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
131	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	5	3	4	4	4
132	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
133	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
135	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4
136	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3
137	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
139	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
141	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
142	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
143	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
145	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
147	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
148	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
151	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
152	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4
153	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
154	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3
156	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
158	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
159	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
162	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4
165	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
167	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4
171	4	3	4	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4
172	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
173	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	2	4	4
174	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
175	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
183	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3
184	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
185	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
186	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
187	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4
188	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
189	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
190	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4
191	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
192	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4
193	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
194	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
195	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
197	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
198	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
200	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
202	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
204	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
205	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
206	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	2	5	5
207	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
208	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
211	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	1
212	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
215	5	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5
216	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4
217	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
219	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
221	4	3	3	4	4	5	5	2	2	5	4	4	5	2	5	3
222	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3
223	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
224	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4
225	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
226	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3
227	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
228	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4
229	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
230	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
231	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
232	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
233	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3
234	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
235	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
236	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
237	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
238	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
240	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4
241	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
242	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
243	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
244	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
245	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
246	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
247	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
248	3	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
249	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3
250	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
251	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
252	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
253	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
254	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
255	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
256	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
257	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
258	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
259	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
260	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
261	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3
262	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
263	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
264	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
265	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4
266	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
267	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4
268	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
269	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5
270	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
271	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
272	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4
273	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
274	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
275	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
276	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
277	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
278	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
279	4	5	5	5	5	3	3	2	3	4	4	4	5	3	5	5
280	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
281	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4
282	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
283	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2
284	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
285	5	4	4	4	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5
286	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
287	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
288	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4
289	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3
290	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
291	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
292	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
293	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
294	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
295	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
296	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
297	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
298	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2
299	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
300	3	3	3	4	4	3	4	1	1	2	2	2	3	3	4	1
301	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
302	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
303	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3
304	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
305	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
306	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
307	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
308	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3
309	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
310	4	5	4	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4
311	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
312	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
313	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
314	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
315	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
316	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3
317	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	5	4	5	4
318	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
319	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
320	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
321	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
322	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
323	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
324	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4
325	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4
326	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
327	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5
328	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
329	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4

No	Kualitas Layanan					Penggunaan Sistem							Kepuasan Pengguna			
	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KP1	KP2	KP3	KP4
330	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
331	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4
332	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4
333	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
334	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
335	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
336	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
337	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5
338	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
339	5	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	4
340	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
341	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
342	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
343	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
344	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	2
345	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
346	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
347	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
348	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
349	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
350	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
351	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
352	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3
353	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
354	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5
355	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
356	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
1	3	3	1	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	3	3	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4
23	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
24	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
25	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
26	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
27	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
36	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
42	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
49	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
51	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
69	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
73	3	3	4	1	1	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	1	2
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	4	4
78	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
84	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
85	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
86	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3
87	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
94	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
101	2	1	1	1	1	2	1	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4
102	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4
103	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
104	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
107	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
111	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4
112	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
113	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
123	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	3	4	2	3	2	2	5	3	3	2	2	3	4	3	2	2
125	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
131	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
134	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
138	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
139	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
144	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
146	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
147	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
148	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
149	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3
152	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
153	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
165	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
166	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
171	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
172	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
173	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4
174	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
175	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
186	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
190	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
191	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
194	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
195	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
197	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
198	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
200	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
202	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
205	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
206	3	3	4	3	3	4	2	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4
207	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
208	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
211	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
212	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
215	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3
216	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
217	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
219	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
220	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
221	4	5	4	4	4	2	4	2	5	5	3	4	5	4	3	3	3
222	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
223	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
224	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4
225	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
226	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
227	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
228	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
229	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
230	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
231	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
232	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
233	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
234	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
235	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
236	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
237	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
238	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
240	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
241	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
242	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
243	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
244	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
245	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
246	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
247	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
248	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	1
249	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
250	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
251	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
252	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
253	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
254	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
255	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
256	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
257	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
258	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
259	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
260	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
261	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
262	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
263	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
264	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
265	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4
266	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
267	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4
268	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
269	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
270	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
271	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
272	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
273	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
274	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
275	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
276	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5
277	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
278	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
279	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
280	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
281	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
282	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
283	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
284	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
285	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
286	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
287	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
288	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
289	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
290	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
291	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
292	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
293	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
294	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
295	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
296	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
297	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
298	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4
299	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
300	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
301	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
302	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
303	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
304	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
305	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
306	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
307	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5
308	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
309	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
310	3	4	2	2	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3
311	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
312	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
313	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
314	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3
315	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
316	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
317	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
318	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
319	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
320	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
321	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
322	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
323	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
324	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
325	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
326	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4
327	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
328	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
329	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

No	Struktur									Lingkungan			Net Benefit				
	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	ST9	LK1	LK2	LK3	NB1	NB2	NB3	NB4	NB5
330	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
331	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
332	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
333	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
334	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
335	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
336	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
337	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
338	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
339	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
340	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
341	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
342	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
343	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
344	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2
345	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
346	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
347	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
348	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
349	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
350	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
351	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
352	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
353	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
354	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
355	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
356	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

Lampiran 4 Uji Instrumen Penelitian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KS1	30.47	20.193	.732	.886
KS2	30.48	20.166	.759	.884
KS3	31.07	19.049	.683	.888
KS4	30.56	20.258	.665	.889
KS5	30.96	19.271	.637	.892
KS6	30.96	19.258	.682	.888
KS7	30.78	19.858	.664	.889
KS8	30.90	19.951	.663	.889
KS9	31.00	20.296	.587	.895

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI1	28.00	15.186	.692	.919
KI2	28.00	14.701	.715	.917
KI3	27.77	15.293	.753	.915
KI4	28.05	14.253	.719	.918
KI5	27.95	14.566	.762	.913
KI6	27.87	14.836	.826	.909
KI7	27.88	14.728	.798	.911
KI8	27.92	14.931	.724	.916

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KL1	15.98	5.380	.793	.917
KL2	16.07	5.119	.826	.911
KL3	16.05	5.291	.796	.917
KL4	16.02	5.349	.816	.913
KL5	15.97	5.315	.842	.908

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS1	23.37	9.461	.654	.840
PS2	23.30	9.485	.635	.843
PS3	23.69	8.628	.637	.847
PS4	23.58	8.937	.653	.841
PS5	23.17	10.088	.617	.847
PS6	23.30	9.731	.639	.843
PS7	23.17	9.891	.649	.843

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	11.79	3.239	.656	.811
KP2	12.17	2.691	.663	.812
KP3	11.71	3.194	.684	.800
KP4	11.97	2.664	.736	.772

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ST1	31.29	18.101	.667	.919
ST2	31.36	17.690	.753	.914
ST3	31.41	16.963	.770	.913
ST4	31.56	16.845	.766	.913
ST5	31.47	17.067	.769	.913
ST6	31.33	17.828	.680	.918
ST7	31.47	17.185	.749	.914
ST8	31.34	17.959	.720	.916
ST9	31.24	18.368	.673	.919

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	8.23	1.220	.600	.806
LK2	8.22	1.163	.713	.685
LK3	8.24	1.268	.674	.729

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	356	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	356	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NB1	16.29	4.504	.787	.889
NB2	16.19	4.685	.784	.891
NB3	16.22	4.514	.816	.884
NB4	16.38	4.394	.751	.898
NB5	16.32	4.465	.751	.897

Lampiran 5 Identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	242	68.0	68.0	68.0
Valid Perempuan	114	32.0	32.0	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Jenjang Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Fungsional 2	1	.3	.3	.3
Valid Fungsional 3	3	.8	.8	1.1
Valid Fungsional 4	12	3.4	3.4	4.5
Valid Fungsional 5	229	64.3	64.3	68.8
Valid Fungsional 6	59	16.6	16.6	85.4
Valid Manajemen Dasar	8	2.2	2.2	87.6
Valid Manajemen Menengah	4	1.1	1.1	88.8
Valid Supervisor Atas	32	9.0	9.0	97.8
Valid Supervisor Dasar	8	2.2	2.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 5 Tahun	244	68.5	68.5	68.5
Valid 6 - 10 Tahun	68	19.1	19.1	87.6
Valid 11 - 15 Tahun	20	5.6	5.6	93.3
Valid > 15 Tahun	24	6.7	6.7	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Lama Menggunakan Aplikasi PMAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <= 1 Tahun	111	31.2	31.2	31.2
Valid > 1 Tahun	245	68.8	68.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Frekuensi Menggunakan Aplikasi PMAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Jarang	4	1.1	1.1
	Jarang	89	25.0	26.1
	Cukup Sering	203	57.0	83.1
	Sering	48	13.5	96.6
	Sangat Sering	12	3.4	100.0
	Total	356	100.0	100.0

Lampiran 6 Distribusi Tanggapan Responden

KS1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	1.4	1.4	1.4
TS	2	.6	.6	2.0
R	9	2.5	2.5	4.5
S	248	69.7	69.7	74.2
SS	92	25.8	25.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	1.4	1.4	1.4
TS	1	.3	.3	1.7
R	10	2.8	2.8	4.5
S	253	71.1	71.1	75.6
SS	87	24.4	24.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	7	2.0	2.0	2.0
TS	31	8.7	8.7	10.7
R	97	27.2	27.2	37.9
S	191	53.7	53.7	91.6
SS	30	8.4	8.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	1.1	1.1	1.1
TS	5	1.4	1.4	2.5
R	28	7.9	7.9	10.4
S	238	66.9	66.9	77.2
SS	81	22.8	22.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	8	2.2	2.2	2.2
TS	24	6.7	6.7	9.0
R	81	22.8	22.8	31.7
S	200	56.2	56.2	87.9
SS	43	12.1	12.1	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	1.7	1.7	1.7
TS	24	6.7	6.7	8.4
R	83	23.3	23.3	31.7
S	207	58.1	58.1	89.9
SS	36	10.1	10.1	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	1.1	1.1	1.1
TS	14	3.9	3.9	5.1
R	57	16.0	16.0	21.1
S	231	64.9	64.9	86.0
SS	50	14.0	14.0	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	1.1	1.1	1.1
TS	15	4.2	4.2	5.3
R	82	23.0	23.0	28.4
S	223	62.6	62.6	91.0
SS	32	9.0	9.0	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KS9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	1.1	1.1	1.1
TS	10	2.8	2.8	3.9
R	128	36.0	36.0	39.9
S	179	50.3	50.3	90.2
SS	35	9.8	9.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
KS1	356	4.18	.634
KS2	356	4.17	.619
KS3	356	3.58	.841
KS4	356	4.09	.676
KS5	356	3.69	.853
KS6	356	3.68	.810
KS7	356	3.87	.737
KS8	356	3.74	.724
KS9	356	3.65	.741
Valid N (listwise)	356		

KI1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	.8	.8	.8
TS	10	2.8	2.8	3.7
R	43	12.1	12.1	15.7
S	256	71.9	71.9	87.6
SS	44	12.4	12.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KI2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	.8	.8	.8
TS	14	3.9	3.9	4.8
R	46	12.9	12.9	17.7
S	238	66.9	66.9	84.6
SS	55	15.4	15.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KI3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	.8	.8	.8
TS	5	1.4	1.4	2.2
R	7	2.0	2.0	4.2
S	262	73.6	73.6	77.8
SS	79	22.2	22.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KI4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	.8	.8	.8
TS	21	5.9	5.9	6.7
R	56	15.7	15.7	22.5
S	217	61.0	61.0	83.4
SS	59	16.6	16.6	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KI5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	12	3.4	3.4	4.2
R	39	11.0	11.0	15.2
S	241	67.7	67.7	82.9
SS	61	17.1	17.1	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KI6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	5	1.4	1.4	2.2
R	26	7.3	7.3	9.6
S	259	72.8	72.8	82.3
SS	63	17.7	17.7	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KI7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	9	2.5	2.5	3.4
R	23	6.5	6.5	9.8
S	256	71.9	71.9	81.7
SS	65	18.3	18.3	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KI8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	9	2.5	2.5	3.4
R	35	9.8	9.8	13.2
S	247	69.4	69.4	82.6
SS	62	17.4	17.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
KI1	356	3.92	.654
KI2	356	3.92	.716
KI3	356	4.15	.594
KI4	356	3.87	.786
KI5	356	3.97	.701
KI6	356	4.05	.617
KI7	356	4.04	.651
KI8	356	4.00	.671
Valid N (listwise)	356		

KL1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	2	.6	.6	.8
R	53	14.9	14.9	15.7
S	226	63.5	63.5	79.2
SS	74	20.8	20.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	.6	.6	.6
TS	2	.6	.6	1.1
R	73	20.5	20.5	21.6
S	213	59.8	59.8	81.5
SS	66	18.5	18.5	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KL3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	1	.3	.3	1.1
R	60	16.9	16.9	18.0
S	230	64.6	64.6	82.6
SS	62	17.4	17.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KL4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	1	.3	.3	.6
R	61	17.1	17.1	17.7
S	226	63.5	63.5	81.2
SS	67	18.8	18.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KL5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	.6	.6	.6
R	48	13.5	13.5	14.0
Valid S	233	65.4	65.4	79.5
SS	73	20.5	20.5	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
KL1	356	4.04	.636
KL2	356	3.95	.680
KL3	356	3.97	.656
KL4	356	4.00	.630
KL5	356	4.05	.623
Valid N (listwise)	356		

PS1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	8	2.2	2.2	2.2
R	76	21.3	21.3	23.6
Valid S	218	61.2	61.2	84.8
SS	54	15.2	15.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

PS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	1.7	1.7	1.7
R	71	19.9	19.9	21.6
Valid S	211	59.3	59.3	80.9
SS	68	19.1	19.1	100.0
Total	356	100.0	100.0	

PS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	1.4	1.4	1.4
TS	34	9.6	9.6	11.0
Valid R	107	30.1	30.1	41.0
S	171	48.0	48.0	89.0
SS	39	11.0	11.0	100.0
Total	356	100.0	100.0	

PS4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	.6	.6	.6
TS	22	6.2	6.2	6.7
R	105	29.5	29.5	36.2
S	186	52.2	52.2	88.5
SS	41	11.5	11.5	100.0
Total	356	100.0	100.0	

PS5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	.6	.6	.6
R	34	9.6	9.6	10.1
S	248	69.7	69.7	79.8
SS	72	20.2	20.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

PS6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	2.2	2.2	2.2
R	51	14.3	14.3	16.6
S	243	68.3	68.3	84.8
SS	54	15.2	15.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

PS7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	3	.8	.8	1.1
R	29	8.1	8.1	9.3
S	251	70.5	70.5	79.8
SS	72	20.2	20.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
PS1	356	3.89	.667
PS2	356	3.96	.676
PS3	356	3.58	.861
PS4	356	3.68	.779
PS5	356	4.10	.559
PS6	356	3.96	.620
PS7	356	4.10	.578
Valid N (listwise)	356		

KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	1.4	1.4	1.4
R	32	9.0	9.0	10.4
S	245	68.8	68.8	79.2
SS	74	20.8	20.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	22	6.2	6.2	6.5
R	101	28.4	28.4	34.8
S	187	52.5	52.5	87.4
SS	45	12.6	12.6	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	1.1	1.1	1.1
R	24	6.7	6.7	7.9
S	235	66.0	66.0	73.9
SS	93	26.1	26.1	100.0
Total	356	100.0	100.0	

KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	12	3.4	3.4	4.2
R	61	17.1	17.1	21.3
S	220	61.8	61.8	83.1
SS	60	16.9	16.9	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
KP1	356	4.09	.589
KP2	356	3.71	.775
KP3	356	4.17	.588
KP4	356	3.90	.737
Valid N (listwise)	356		

ST1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	1.7	1.7	1.7
R	48	13.5	13.5	15.2
S	237	66.6	66.6	81.7
SS	65	18.3	18.3	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	5	1.4	1.4	1.7
R	57	16.0	16.0	17.7
S	241	67.7	67.7	85.4
SS	52	14.6	14.6	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	8	2.2	2.2	3.1
R	68	19.1	19.1	22.2
S	219	61.5	61.5	83.7
SS	58	16.3	16.3	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	.8	.8	.8
TS	13	3.7	3.7	4.5
R	94	26.4	26.4	30.9
S	205	57.6	57.6	88.5
SS	41	11.5	11.5	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	1.1	1.1	1.1
TS	9	2.5	2.5	3.7
R	70	19.7	19.7	23.3
S	231	64.9	64.9	88.2
SS	42	11.8	11.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	9	2.5	2.5	2.8
R	47	13.2	13.2	16.0
S	239	67.1	67.1	83.1
SS	60	16.9	16.9	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	.6	.6	.6
TS	12	3.4	3.4	3.9
R	73	20.5	20.5	24.4
S	225	63.2	63.2	87.6
SS	44	12.4	12.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	1.7	1.7	1.7
R	52	14.6	14.6	16.3
S	244	68.5	68.5	84.8
SS	54	15.2	15.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

ST9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	2	.6	.6	.8
R	35	9.8	9.8	10.7
S	251	70.5	70.5	81.2
SS	67	18.8	18.8	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ST1	356	4.01	.621
ST2	356	3.95	.621
ST3	356	3.90	.715
ST4	356	3.75	.736
ST5	356	3.84	.701
ST6	356	3.98	.654
ST7	356	3.83	.699
ST8	356	3.97	.604
ST9	356	4.07	.575
Valid N (listwise)	356		

LK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	.8	.8	.8
R	48	13.5	13.5	14.3
S	211	59.3	59.3	73.6
SS	94	26.4	26.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

LK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	2	.6	.6	.8
R	37	10.4	10.4	11.2
S	228	64.0	64.0	75.3
SS	88	24.7	24.7	100.0
Total	356	100.0	100.0	

LK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	.8	.8	.8
R	35	9.8	9.8	10.7
S	239	67.1	67.1	77.8
SS	79	22.2	22.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
LK1	356	4.11	.649
LK2	356	4.12	.620
LK3	356	4.11	.586
Valid N (listwise)	356		

NB1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	3	.8	.8	1.1
R	40	11.2	11.2	12.4
S	241	67.7	67.7	80.1
SS	71	19.9	19.9	100.0
Total	356	100.0	100.0	

NB2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	.6	.6	.6
R	26	7.3	7.3	7.9
S	242	68.0	68.0	75.8
SS	86	24.2	24.2	100.0
Total	356	100.0	100.0	

NB3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	.8	.8	.8
R	32	9.0	9.0	9.8
S	236	66.3	66.3	76.1
SS	85	23.9	23.9	100.0
Total	356	100.0	100.0	

NB4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	8	2.2	2.2	2.5
R	53	14.9	14.9	17.4
S	234	65.7	65.7	83.1
SS	60	16.9	16.9	100.0
Total	356	100.0	100.0	

NB5

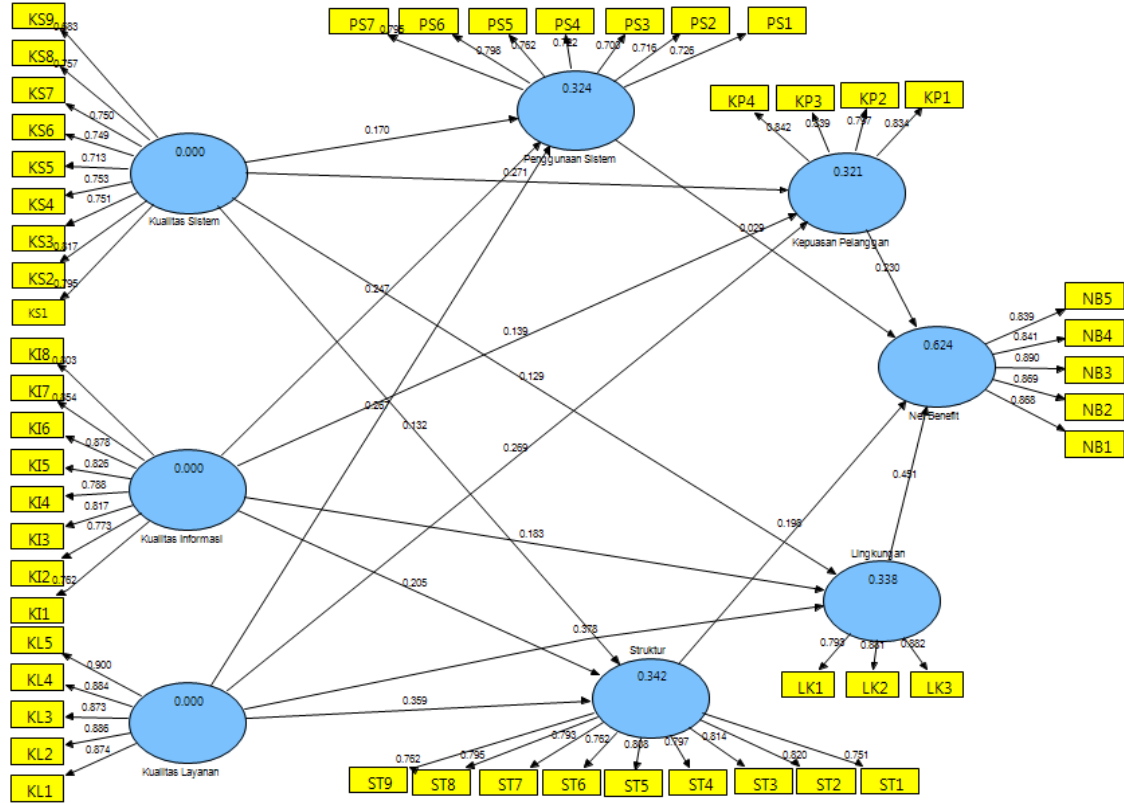
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.3	.3	.3
TS	5	1.4	1.4	1.7
R	46	12.9	12.9	14.6
S	234	65.7	65.7	80.3
SS	70	19.7	19.7	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
NB1	356	4.06	.607
NB2	356	4.16	.560
NB3	356	4.13	.588
NB4	356	3.97	.658
NB5	356	4.03	.638
Valid N (listwise)	356		

Lampiran 7 Hasil Partial Least Square

Evaluasi Outer Model



Outer Loadings

	Kualitas Sistem	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Penggunaan Sistem	Kepuasan Pelanggan	Struktur	Lingkungan	Net Benefit
KS1	0.795202							
KS2	0.817382							
KS3	0.750582							
KS4	0.752797							
KS5	0.713499							
KS6	0.748790							
KS7	0.750182							
KS8	0.757139							
KS9	0.682548							
KI1		0.762191						
KI2		0.772510						
KI3		0.817080						

	Kualitas Sistem	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Penggunaan Sistem	Kepuasan Pelanggan	Struktur	Lingkungan	Net Benefit
KI4		0.788452						
KI5		0.825564						
KI6		0.877712						
KI7		0.853852						
KI8		0.803225						
KL1			0.874434					
KL2			0.886268					
KL3			0.872607					
KL4			0.884384					
KL5			0.900236					
PS1				0.725834				
PS2				0.715752				
PS3				0.699766				
PS4				0.722273				
PS5				0.761671				
PS6				0.798397				
PS7				0.794590				
KP1					0.833736			
KP2					0.797487			
KP3					0.838889			
KP4					0.841875			
ST1						0.751432		
ST2						0.819564		
ST3						0.813965		
ST4						0.797244		
ST5						0.807512		
ST6						0.762273		
ST7						0.792947		
ST8						0.795156		
ST9						0.761811		
LK1							0.792796	
LK2							0.880970	
LK3							0.882099	
NB1								0.868318

	Kualitas Sistem	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Penggunaan Sistem	Kepuasan Pelanggan	Struktur	Lingkungan	Net Benefit
NB2								0.868935
NB3								0.890191
NB4								0.841204
NB5								0.839461

AVE

	AVE	Akar AVE
Kualitas Sistem	0.566912	0.752936
Kualitas Informasi	0.661644	0.813415
Kualitas Layanan	0.780822	0.883641
Penggunaan Sistem	0.557063	0.746367
Kepuasan Pelanggan	0.685897	0.828189
Struktur	0.623223	0.789445
Lingkungan	0.727577	0.852981
Net Benefit	0.742757	0.861834

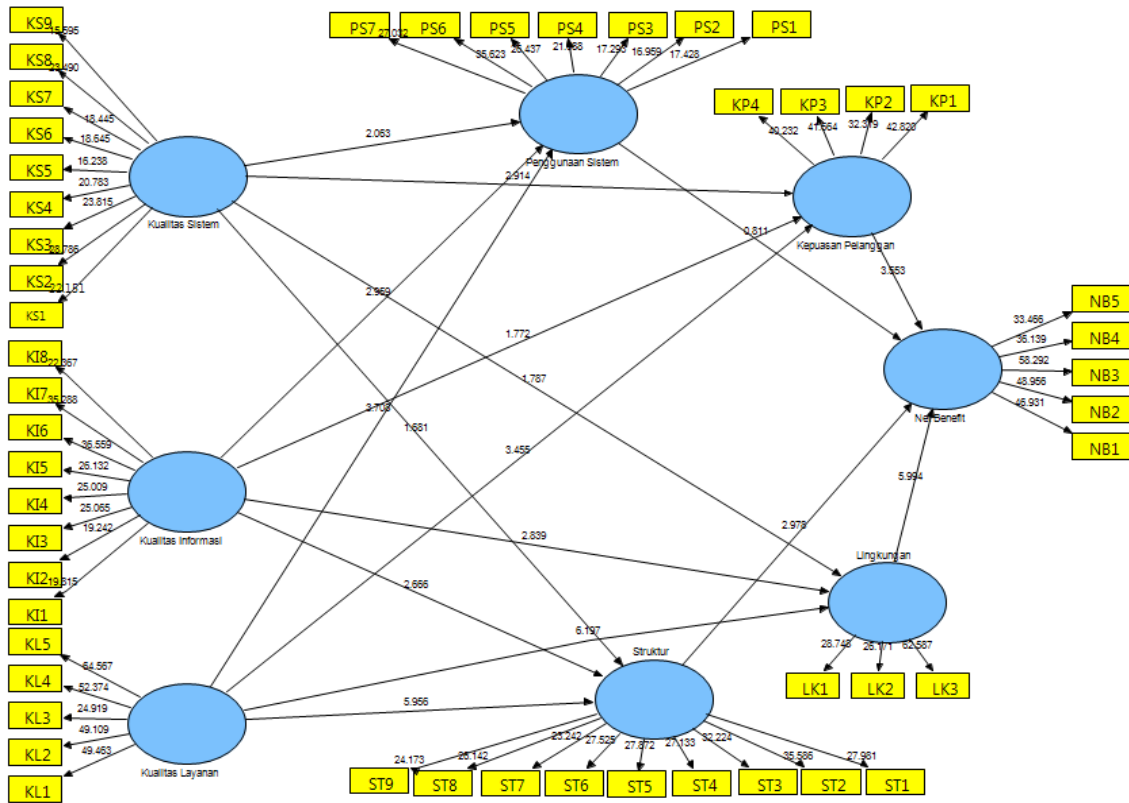
Fornell-Larcker

	Kualitas Sistem	Kualitas Informasi	Kualitas Layanan	Penggunaan Sistem	Kepuasan Pelanggan	Struktur	Lingkungan	Net Benefit
Kualitas Sistem	0.752936							
Kualitas Informasi	0.667939	0.813415						
Kualitas Layanan	0.471821	0.486193	0.883641					
Penggunaan Sistem	0.461235	0.490530	0.467131	0.746367				
Kepuasan Pelanggan	0.490806	0.451011	0.464630	0.661721	0.828189			
Struktur	0.438782	0.468274	0.521573	0.565156	0.639936	0.789445		
Lingkungan	0.429746	0.452985	0.527758	0.549975	0.608832	0.629770	0.852981	
Net Benefit	0.415549	0.462411	0.527948	0.541156	0.650718	0.645778	0.731901	0.861834

Composite Reliability

	Composite Reliability	Cornbach Alpha	AVE
Kualitas Sistem	0.921582	0.904117	0.566912
Kualitas Informasi	0.939800	0.926620	0.661644
Kualitas Layanan	0.946838	0.929845	0.780822
Penggunaan Sistem	0.897776	0.868566	0.557063
Kepuasan Pelanggan	0.897232	0.847596	0.685897
Struktur	0.937003	0.924520	0.623223
Lingkungan	0.888803	0.812901	0.727577
Net Benefit	0.935190	0.913252	0.742757

Evaluasi Inner Model



Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	p-Values
Kualitas Sistem -> Penggunaan Sistem	0.170409	0.185304	0.082610	2.062803	0.039858
Kualitas Sistem -> Kepuasan Pelanggan	0.270780	0.289492	0.092921	2.914093	0.003793
Kualitas Sistem -> Struktur	0.132053	0.146167	0.078552	1.681090	0.093625
Kualitas Sistem -> Lingkungan	0.129300	0.139580	0.072373	1.786581	0.074858
Kualitas Informasi -> Penggunaan Sistem	0.247091	0.247248	0.083495	2.959362	0.003290
Kualitas Informasi -> Kepuasan Pelanggan	0.139288	0.135678	0.078594	1.772256	0.077210
Kualitas Informasi -> Struktur	0.205310	0.202186	0.077024	2.665524	0.008038
Kualitas Informasi -> Lingkungan	0.182931	0.183638	0.064436	2.838940	0.004787
Kualitas Layanan -> Penggunaan Sistem	0.266595	0.264419	0.071901	3.707814	0.000242

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	p-Values
Kualitas Layanan -> Kepuasan Pelanggan	0.269149	0.270726	0.077891	3.455447	0.000616
Kualitas Layanan -> Struktur	0.359447	0.361691	0.060352	5.955875	0.000000
Kualitas Layanan -> Lingkungan	0.377812	0.376488	0.060967	6.197011	0.000000
Penggunaan Sistem -> Net Benefit	0.028699	0.048084	0.035392	0.810877	0.417980
Kepuasan Pelanggan -> Net Benefit	0.230300	0.223925	0.064811	3.553432	0.000432
Struktur -> Net Benefit	0.198040	0.198882	0.066495	2.978284	0.003098
Lingkungan -> Net Benefit	0.451184	0.455856	0.075275	5.993829	0.000000

R Square

	R Square
Kualitas Informasi	
Kualitas Layanan	
Kualitas Sistem	
Penggunaan Sistem	0.324338
Kepuasan Pelanggan	0.320776
Lingkungan	0.337824
Struktur	0.341562
Net Benefit	0.623502

Lampiran 8 Kuesioner Penilaian Aplikasi PMAN PJB

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

Dengan hormat,

Saya Nindya Agustin Widiastuti, staf DIVPMC Kantor Pusat PT Pembangkitan Jawa Bali yang sedang menempuh pendidikan di MMT-ITS Surabaya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar Master (S2). Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap aplikasi PMAN (Personal Management Administration) yang merupakan salah satu modul dari Human Resource Information System (HRIS) di PT Pembangkitan Jawa Bali. Adapun fitur-fitur yang terdapat dalam aplikasi PMAN terdiri dari CV Karyawan, Personal Update, Dossier, Informasi Kesehatan, Gaji, Perjalanan Dinas Karyawan, Tanya Jawab SDM, Presensi Karyawan, dan Peraturan terkait SDM di PT PJB. Hasil dari kuesioner ini akan digunakan untuk memberikan evaluasi pada aplikasi tersebut. Sehubungan dengan hal ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini sesuai dengan kondisi sebenarnya. Jawaban yang telah diterima akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terima kasih.

NID

Your answer

Nama

Your answer

Unit

- BPWC
- UP Brantas
- UP Cirata
- UP Gresik
- Kantor Pusat
- UP Muara Karang
- UP Paiton
- PJB Academy
- UBJOM Indramayu
- UBJOM Kaltim Teluk
- UBJOM Pacitan
- UBJOM Paiton
- UBJOM Pulang Pisau
- UBJOM Rembang
- UBJOM Tanjung Awar-Awar
- UJLJ-2
- UBJOM Arun
- UBJOM Tenayan
- Unit Pengembangan Bisnis
- UP Muara Tawar
- UPHB
- UPHT

Lama menggunakan Aplikasi PMAN

- < 3 bulan
- 6 bulan
- 1 tahun
- > 1 tahun

Frekuensi menggunakan PMAN

- Sangat Jarang (sangat hampir tidak menggunakan)
- Jarang (hampir tidak menggunakan)
- Cukup Sering (sering menggunakan)
- Sering (hampir setiap bekerja)
- Sangat Sering (setiap bekerja)

Next

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

Petunjuk

Untuk pernyataan berikut, dimohon Bapak/Ibu berkenan memberi jawaban pada salah satu nomor berdasarkan prioritas atau tingkat kepuasan terhadap penggunaan aplikasi PMAN, dengan kategori dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

1. Kualitas Sistem (Pernyataan berikut digunakan untuk mengetahui kualitas / performa dari sistem aplikasi PHAN)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN mudah digunakan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cara menggunakan PMAN mudah dipelajari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waktu respon pada fitur-fitur PMAN cepat (tidak loading terlalu lama)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN bermanfaat dalam membantu operasional layanan SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN selalu dapat digunakan saat dibutuhkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN selalu dapat dijalankan dengan baik dari waktu ke waktu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki fitur yang lengkap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan kebutuhan pengguna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki pengamanan baik yang tidak mudah rusak / dibobol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

2. Kualitas Informasi (Pernyataan berikut digunakan untuk mengetahui kualitas informasi yang diberikan aplikasi PMAN)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN memiliki format data yang lengkap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki data yang akurat/benar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki data yang mudah dibaca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki data terkini/terbaru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN menampilkan data saat dibutuhkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN menampilkan data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki data yang konsisten (tidak membingungkan)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki data yang dapat digunakan dengan baik dari waktu ke waktu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

3. Kualitas Layanan (Pernyataan berikut digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan dari sistem aplikasi PMAN)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang kompeten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang cepat dan tanggap merespon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang menjamin kualitas layanan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang peduli, ramah dan empati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang melayani hingga tuntas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

4. Penggunaan Sistem (Pernyataan berikut digunakan untuk mengetahui penggunaan sistem aplikasi PMAN)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN membagi pengguna sesuai dengan peran pekerjaan (seperti admin, atasan, dll)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Setiap peran tersebut memiliki hak akses pada sistem sesuai dengan perannya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penggunaan PMAN disertai dengan pelatihan cara menggunakan sistem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penggunaan PMAN dilengkapi dengan dokumen/materi yang membantu menggunakan sistem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN meningkatkan keyakinan Anda terhadap manfaat penggunaan teknologi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memenuhi ekspektasi Anda sebagai pengguna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penggunaan PMAN dapat Anda terima karena mempermudah pekerjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Back](#)

[Next](#)

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

5. Kepuasan Pengguna (Pernyataan berikut digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN memberi banyak kemudahan dan kepuasan bagi Anda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memberi banyak dampak pada peningkatan kinerja Anda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memberi manfaat bagi Anda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN memberi pengaruh positif terhadap sikap/kebiasaan kerja Anda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Back](#)

[Next](#)

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

6. Struktur (Pernyataan berikut digunakan untuk mengetahui pengaruh penggunaan PMAN terhadap struktur organisasi atau PT PJB)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi budaya perusahaan menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi aturan perusahaan menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi struktur organisasi di PT PJB menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi kewenangan (hak dan kewajiban) perusahaan menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi pengawasan/kontrol perusahaan menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi strategi pengembangan perusahaan menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi pengelolaan perusahaan menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN mempengaruhi komunikasi internal perusahaan menjadi lebih baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

7. Lingkungan (Pernyataan berikut digunakan untuk mengetahui pengaruh PMAN terhadap lingkungan di PT PJB)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN menghemat biaya pengelolaan administrasi SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN meningkatkan komunikasi yang baik dengan pihak SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN dapat melayani kebutuhan operasional manajemen SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PMAN PT PJB

8. Net Benefit (Pernyataan berikut digunakan untuk mengetahui manfaat penggunaan sistem aplikasi PMAN secara keseluruhan)

	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
PMAN meningkatkan performa kerja layanan SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN meningkatkan efisiensi layanan SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN meningkatkan efektivitas layanan SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN meningkatkan kualitas keputusan pada layanan SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PMAN meningkatkan keberhasilan dan mengurangi kesalahan pada layanan SDM	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

KUESIONER PENILAIAN APLIKASI PHAN PT PJB

Petunjuk

Untuk pertanyaan berikut, dimohon Bapak/Ibu diperbolehkan memberi jawaban plebih dari satu.

Fitur pada aplikasi PHAN yang PALING SERING Anda gunakan (bisa lebih dari 1 jawaban)

- CV
- Dossier
- Personal Update
- Health Info
- E-Presensi
- Payroll
- HR Q&A
- Business Trip Expenses
- HR Regulations

Fitur pada aplikasi PHAN yang PALING bermanfaat bagi Anda (bisa lebih dari 1 jawaban)

- CV
- Dossier
- Personal Update
- Health Info
- E-Presensi
- Payroll
- HR Q&A
- Business Trip Expenses
- HR Regulations

Fitur pada aplikasi PHAN yang PALING sering mengalami gangguan/error (bisa lebih dari 1 jawaban)

- CV
- Dossier
- Personal Update
- Health Info
- E-Presensi
- Payroll
- HR Q&A
- Business Trip Expenses
- HR Regulations

Mohon berikan kritik, saran, dan masukan Anda terhadap pengembangan aplikasi PHAN ke depan

Your answer

Terima kasih atas waktu yang telah Anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban Anda sangat membantu saya dalam menyelesaikan tesis/penelitian ini. Setelah data diproses, hasil penelitian ini nantinya juga akan digunakan untuk membantu pengembangan layanan SDH yang lebih baik bagi DIVPHC Kantor Pusat PT Pembangunan Jawa Bali.
Hormat Saya, Nindya Agustin Widiaatuti

Back

Submit

Lampiran 9 Hasil Prioritisasi Variabel Solusi oleh *Expert* SDM PJB

Respondent #1 ▾

COMPLETE Edit Delete Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 4:32:49 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 4:34:49 PM
Time Spent: 00:02:00
IP Address: 36.85.35.131

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1
Nama
ADI KUSNO

Q2
Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem)	2
Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM)	3
Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi)	4
Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi)	1

Respondent #2



COMPLETE

Edit

Delete

Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 4:51:29 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 4:53:39 PM
Time Spent: 00:02:09
IP Address: 36.74.114.146

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

MAYA RACHMANIAH

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem) 1

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM) 3

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi) 2

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi) 4

Respondent #3 ▾

COMPLETE

Edit Delete Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 5:00:22 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 5:01:15 PM
Time Spent: 00:00:53
IP Address: 158.140.171.103

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

OKI OKTAVIANI

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem)	2
---	---

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM)	4
--	---

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi)	3
--	---

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi)	1
--	---

Respondent #4 ▾
◀ ▶

COMPLETE

Edit
Delete
Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)

Started: Saturday, July 11, 2020 5:17:20 PM

Last Modified: Saturday, July 11, 2020 5:19:55 PM

Time Spent: 00:02:35

IP Address: 36.74.18.187

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

AM BUDI SETYAWAN

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem)	1
Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM)	3
Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi)	4
Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi)	2

Respondent #5 ▾

COMPLETE

Edit Delete Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 5:21:58 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 5:27:42 PM
Time Spent: 00:05:43
IP Address: 114.125.70.11

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

HENDANG SUROSO

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem)	3
Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM)	2
Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi)	1
Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi)	4

Respondent #6



COMPLETE

Edit

Delete

Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 6:03:28 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 6:08:46 PM
Time Spent: 00:05:17
IP Address: 112.215.173.120

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

IKHA WULANDARI

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem) 3

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM) 2

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi) 1

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi) 4

Respondent #7



COMPLETE

Edit Delete Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 6:29:19 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 6:30:51 PM
Time Spent: 00:01:32
IP Address: 114.142.171.8

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

ACE JOHARA

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem) 1

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM) 4

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi) 2

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi) 3

Respondent #8



COMPLETE

Edit

Delete

Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 6:51:47 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 6:53:18 PM
Time Spent: 00:01:31
IP Address: 182.1.105.104

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

DIAH LISTIA RESPATI

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem) 1

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM) 2

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi) 4

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi) 3

Respondent #9

COMPLETE

Edit Delete Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Saturday, July 11, 2020 7:49:25 PM
Last Modified: Saturday, July 11, 2020 7:54:10 PM
Time Spent: 00:04:45
IP Address: 182.1.108.115

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

PARTINI

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem) 2

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM) 4

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi) 3

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi) 1

Respondent #10



COMPLETE

Edit

Delete

Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Sunday, July 12, 2020 9:22:13 AM
Last Modified: Sunday, July 12, 2020 9:26:47 AM
Time Spent: 00:04:34
IP Address: 182.1.103.27

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

ENY MAR'ATUS SOLIKAH

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem) 2

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM) 1

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi) 4

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi) 3

Respondent #11 ◀ ▶

COMPLETE Edit Delete Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Sunday, July 12, 2020 2:06:07 PM
Last Modified: Sunday, July 12, 2020 2:07:43 PM
Time Spent: 00:01:35
IP Address: 114.125.70.144

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

ACHMAD SAHIL ANSORI

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem)	1
<hr/>	
Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM)	2
<hr/>	
Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi)	3
<hr/>	
Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi)	4

Respondent #12 ▾



COMPLETE

Edit

Delete

Export

Collector: Web Link 2 (Web Link)
Started: Tuesday, July 14, 2020 1:04:59 AM
Last Modified: Tuesday, July 14, 2020 1:06:56 AM
Time Spent: 00:01:57
IP Address: 182.2.72.246

Page 1: Prioritisasi Variabel Kebermanfaatan Aplikasi HRIS PJB

Q1

Nama

INDARTO PURBO UTOMO

Q2

Berikan ranking prioritas variabel yang paling penting hingga kurang penting dalam pengembangan HRIS PJB berikut

Kualitas Layanan (pengaruh kualitas pelayanan IT terhadap sistem aplikasi meliputi dukungan teknis, kecepatan respon, dan jaminan sistem) 3

Lingkungan (pengaruh sistem aplikasi terhadap lingkungan di PT PJB meliputi efisiensi biaya, hubungan dalam Direktorat SDM, dan kebutuhan manajemen SDM) 4

Struktur (pengaruh penggunaan aplikasi terhadap struktur organisasi atau PT PJB meliputi budaya, struktur, aturan, dan perubahan organisasi) 2

Kepuasan Penggunaan (pengaruh tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna meliputi kemudahan, kepuasan, dan pengaruh positif yang dirasakan pengguna ketika menggunakan aplikasi) 1

Lampiran 10 Mapping Variabel Indikator dengan Alternatif Solusi

Variabel Solusi	Variabel Indikator	Keterangan	Alternatif Solusi
Kualitas Layanan	Dukungan Teknis (technical support)	Aplikasi memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang kompeten	Penguatan kompetensi tim IT misalnya melalui sertifikasi atau pelatihan Android
	Kecepatan Respon (quick responsiveness)	Aplikasi memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang cepat dan tanggap merespon	Menambahkan fitur FAQ dari permasalahan atau kendala yang sering muncul pada aplikasi
	Jaminan (legibility)	Aplikasi memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang menjamin kualitas layanan	Melakukan evaluasi dan upgrade sistem secara berkala untuk menjaga kestabilan loading aplikasi
	Empati (empathy)	Aplikasi memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang peduli, ramah dan empati	Memberikan akses internet untuk keseluruhan fitur agar dapat dibuka kapan dan dimana saja
	Layanan Lanjutan (follow up service)	Aplikasi memiliki Tim IT (tenaga teknis) yang melayani hingga tuntas	Mengoptimalkan fitur Helpdesk untuk layanan lanjutan hingga tuntas
Lingkungan	Sumber Pembiayaan (financing source)	Aplikasi menghemat biaya pengelolaan administrasi SDM	Mendigitalisasikan administrasi operasional SDM yang masih bersifat manual (menggunakan <i>paper</i>)
	Hubungan Antar Organisasi	Aplikasi meningkatkan komunikasi yang baik dengan pihak SDM	Mengadakan rapat rutin dengan divisi atau bidang terkait yang bertanggung jawab terhadap evaluasi dan pengembangan aplikasi-aplikasi HRIS PJB
	Populasi yang Dilayani (population served)	Aplikasi dapat melayani kebutuhan operasional manajemen SDM	Pembagian fitur aplikasi untuk memenuhi kebutuhan pengguna (karyawan), pengelola (admin SDM), dan manajemen

Variabel Solusi	Variabel Indikator	Keterangan	Alternatif Solusi
Kepuasan pengguna	Pengalaman Menggunakan Sistem	Aplikasi memberi banyak kemudahan dan kepuasan bagi Anda	Mengintegrasikan seluruh aplikasi-aplikasi HRIS PJB dalam satu halaman dan berbasis <i>single sign on</i>
	Dampak Menggunakan Sistem	Aplikasi memberi banyak dampak pada peningkatan kinerja Anda	Meng- <i>capture</i> kebutuhan-kebutuhan data dari masing-masing fungsi pada Direktorat SDM guna meningkatkan pemenuhan data bagi pengelola
	Manfaat yang Diperoleh	Aplikasi memberi manfaat bagi Anda	Menambahkan fitur feedback penilaian aplikasi-aplikasi HRIS PJB secara berkala
	Empati (empathy)	Aplikasi memberi pengaruh positif terhadap sikap/kebiasaan kerja Anda	Melakukan update user manual aplikasi-aplikasi HRIS dan IK (instruksi kerja) masing-masing aplikasi secara berkala sehingga dapat dijadikan sebagai acuan kerja pengelola SDM secara mandiri
Struktur	Jenis dan Ukuran Organisasi	Aplikasi telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Membuat evaluasi dan <i>update</i> kebutuhan dari transformasi perusahaan
	Budaya Organisasi	Aplikasi mempengaruhi budaya perusahaan menjadi lebih baik	Melakukan <i>update</i> kebutuhan secara berkala sesuai dengan budaya perusahaan
	Politik Organisasi	Aplikasi mempengaruhi aturan perusahaan menjadi lebih baik	Melakukan update SK atau aturan yang berlaku pada fitur HR Regulations
	Struktur Organisasi	Aplikasi mempengaruhi struktur organisasi di PT PJB menjadi lebih baik	Melakukan <i>update</i> secara otomatis terhadap perubahan jabatan atau struktur organisasi
	Otonomi Organisasi	Aplikasi mempengaruhi kewenangan (hak dan kewajiban) perusahaan menjadi lebih baik	Menambahkan fitur reminder terkait agenda kegiatan atau jadwal penting yang dapat dibuat oleh admin SDM Pusat dan Unit
	Perencanaan dan Sistem Kontrol	Aplikasi mempengaruhi pengawasan/kontrol perusahaan menjadi lebih baik	Menambahkan fitur dashboard SDM PJB sebagai media pengawasan, evaluasi, dan perencanaan

Variabel Solusi	Variabel Indikator	Keterangan	Alternatif Solusi
Struktur	Strategi	Aplikasi mempengaruhi strategi pengembangan perusahaan menjadi lebih baik	Menyesuaikan rancangan aplikasi HRIS sesuai dengan strategi pengembangan perusahaan ke depan
	Manajemen / Pengelolaan	Aplikasi mempengaruhi pengelolaan perusahaan menjadi lebih baik	Menambahkan fitur dashboard SDM PJB untuk pengambilan keputusan manajemen
	Komunikasi Internal Organisasi	Aplikasi mempengaruhi komunikasi internal perusahaan menjadi lebih baik	Membuat grup admin PMAN seluruh SDM unit untuk mempermudah komunikasi

BIOGRAFI PENULIS



Penulis yang bernama lengkap Nindya Agustin Widiastuti merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang lahir di Surabaya pada 4 Agustus 1993. Penulis telah menempuh pendidikan formal mulai dari SDN Pongangan 2 Manyar, SMP Negeri 1 Gresik, SMA Negeri 1 Gresik jurusan IPA, S1 Teknik Industri ITS Surabaya Angkatan Tahun 2011 dan terakhir saat ini adalah Magister Manajemen Teknologi ITS dengan bidang keahlian Manajemen Industri Kelas Eksekutif Angkatan tahun 2018. Selama menjalani pendidikan di S1 Teknik Industri ITS, penulis aktif sebagai staf di IE Fair HMTI ITS 2012/2013, sekretaris dan bendahara di IE Fair HMTI ITS 2013/2014. Penulis juga merupakan asisten laboratorium di Laboratorium Komputasi dan Optimasi Industri (KOI) Departemen Teknik Industri dimana membantu mahasiswa dalam kegiatan laboratorium dan praktisi industri (2014-2015). Penulis menyelesaikan masa studi S1 Teknik Industri selama 4 tahun dan berhasil mengikuti Wisuda Sarjana S1 ITS ke-112 pada bulan September 2015. Setelah lulus kuliah, penulis berkarir di PT Semen Indonesia Logistik pada tahun 2016. Setelah kurang lebih 1 tahun berkarir di dunia logistik, penulis beralih ke BUMN yang bergerak di bidang Pembangkitan Listrik yaitu di PT Pembangkitan Jawa Bali yang merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Persero) mulai dari tahun 2017 hingga sekarang menduduki posisi jabatan sebagai Staf Sistem Informasi Human Capital. Selama berkarir di PT PJB, penulis juga aktif mengikuti ajang inovasi di perusahaan dan mengikuti seminar nasional di tahun 2018, yaitu National HR Conference. Saat ini penulis sedang melakukan penelitian tesis yang berjudul Evaluasi Perangkat Lunak *Human Resources Information System* PT Pembangkitan Jawa Bali Menggunakan HOT-Fit Model. Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan tercinta untuk mengembangkan HRIS PJB sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja Direktorat SDM dan Administrasi di PT Pembangkitan Jawa Bali. Penulis dapat dihubungi melalui email nindyaaw93@gmail.com.