

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO)

Sjamsuridjal, Fitri Lia Ningsih, Universitas Nasional Pasim

ABSTRACT

PT. Dirgantara Indonesia (Persero) cooperates with Airbus Military to develop CN235 aircraft into CN295. So with the development of the aircraft, Airbus Military requires PT. Dirgantara Indonesia (Persero) to fix the entire production flow in accordance with the specifications of Airbus Military both from human resources, machinery, work environment, systems, and others. One such improvement is the enactment of SAP program management information systems. Research with the title "Effect of Management Information Systems and Competence on Employee Performance of PT. Dirgantara Indonesia (Persero) ", conducted with the aim to determine the effect of management information systems on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung, the influence of competence on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung, and the influence of management information systems and competencies on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. The population in this study were all permanent employees at PT. Dirgantara Indonesia (Persero). The sample size is 97 permanent employees, sampling using simple random sampling technique. This type of research is a quantitative method by collecting data through questionnaires then analyzed with the help of SPSS Version 20. The data analysis technique uses descriptive analysis and associative analysis (multiple linear regression analysis). The data sources used in this study are primary data obtained from respondents who have been determined by researchers and attendance data of permanent employees as many as 97 people obtained from the Human Resources Department of PT. Dirgantara Indonesia (Persero) as secondary data. Based on the results of the study, it shows that management information systems have a significant influence on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia (Persero), with a regression coefficient of 0.789 (p-value = 0,000). Competence has a significant influence on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia (Persero), with a regression coefficient of 0.584 (p-value = 0.007). Management information systems and competencies together have a significant influence on the performance of employees of PT. Dirgantara Indonesia (Persero) of 64.4%.

Keywords: Management Information System, Competence, Employee Performance

ABSTRAK

PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menjalin kerja sama dengan Airbus Military untuk mengembangkan pesawat CN235 menjadi CN295. Maka dengan adanya pengembangan pesawat tersebut, pihak Airbus Military mengharuskan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) untuk membenahi seluruh alur produksi sesuai dengan spesifikasi dari Airbus Military baik dari sumber daya manusia, mesin, lingkungan kerja, sistem, dan lain-lain. Salah satu pembenahan tersebut yaitu diberlakukannya sistem informasi manajemen program SAP. Penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)", dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung, serta pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Ukuran sampel sebanyak 97 orang karyawan tetap, pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS Versi 20. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis asosiatif (analisis regresi linear berganda). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden yang telah ditetapkan oleh peneliti dan data kehadiran karyawan tetap sebanyak 97 orang diperoleh dari Bagian Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebagai data sekundernya. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero), dengan koefisien regresi sebesar 0,789 (p -value = 0,000). Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero), dengan koefisien regresi sebesar 0,584 (p -value = 0,007). Sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebesar 64,4%.

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). PT. Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penerbangan di Asia yang berpengalaman dan berkompotensi di bidang manufaktur pembuatan pesawat terbang baik itu sparepart, komponen pesawat terbang *fixed wing* dan *rotary wing*. PT. Dirgantara Indonesia mengharuskan setiap kegiatan produksi dan pengurusan dokumen menggunakan sistem informasi yang berbasis komputer. Pembangunan sistem informasi manajemen di PT. Dirgantara Indonesia dilakukan dengan mengalihkan seluruh kegiatan konvensional yang manual atau tradisional kedalam sistem komputer, diawali dengan pembelian komputer, membentuk server lokal, serta menghubungkannya dengan internet. Sedangkan proses pengaplikasian software sistem informasi manajemen PT. Dirgantara Indonesia diawali dengan pembelian software *System Application and Product in data Processing* (SAP) dari Spanyol. SAP kemudian diaplikasikan ke setiap lini di PT.

Dirgantara Indonesia secara komputerisasi. Tahap selanjutnya yaitu penguasaan software SAP dengan memberikan pendidikan dan latihan khususnya bagi karyawan IT (Informasi dan Teknologi) PT. Dirgantara Indonesia oleh instruktur pemilik SAP. Proses alih penguasaan SAP terus berlanjut hingga seluruh karyawan dapat mengaplikasikan software tersebut.

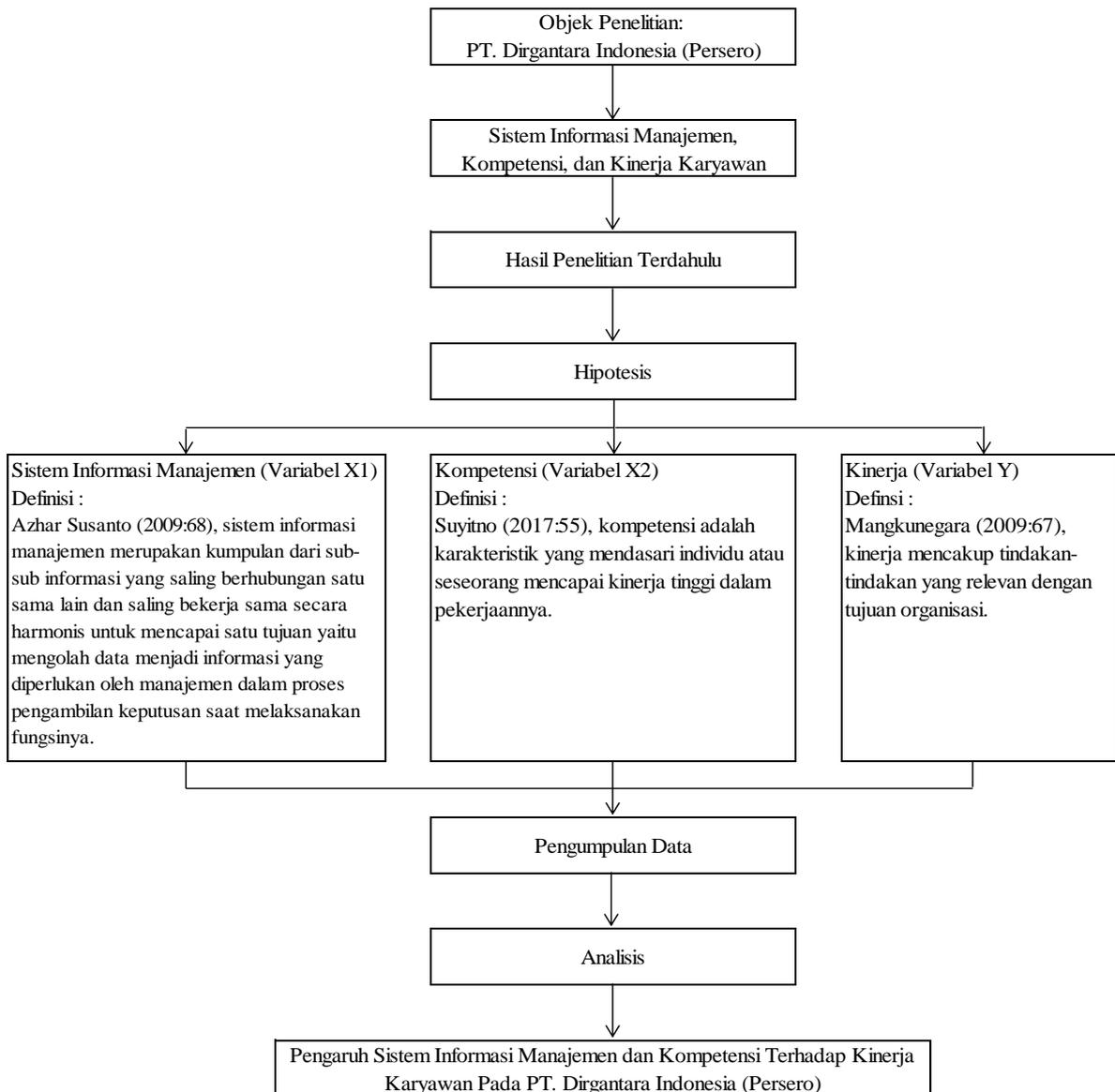
PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menjalin kerjasama dengan Airbus Military, perusahaan manufaktur di bidang pesawat terbang asal Spanyol, untuk mengembangkan pesawat terbang yaitu pesawat CN235 menjadi CN295. Dengan adanya kerjasama tersebut, pihak Airbus Military mengharuskan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) untuk membenahi seluruh alur produksi sesuai dengan spesifikasi dari Airbus Military baik dari sumber daya manusia, mesin, lingkungan kerja, sistem, dan lain-lain. Salah satu pembenahan tersebut yaitu diberlakukannya sistem informasi manajemen berbasis SAP.

Penulis tertarik meneliti pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

dikarenakan terhitung mulai tanggal 02 Juli 2018, kegiatan produksi maupun pengelolaan dokumen dilakukan secara komputerisasi, serta saat ini pelaksanaannya masih dalam tahap evaluasi dan perbaikan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian dilakukan berdasarkan kerangka pemikiran seperti yang tertera pada Gambar 1. sebagai berikut:

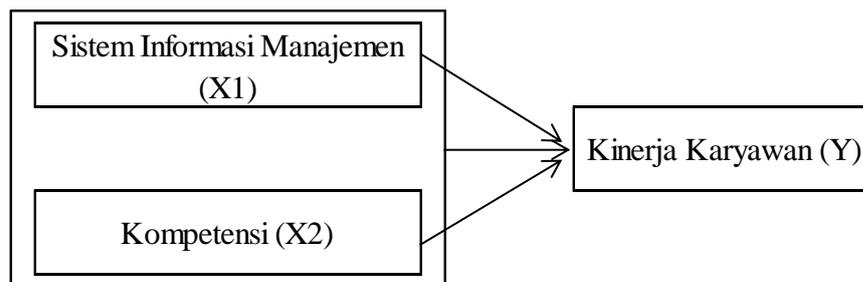


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Dibuat oleh peneliti 2018

PARADIGMA PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian yang diambil terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu sistem informasi manajemen dan kompetensi sebagai variabel bebas yang diberikan simbol (X1 dan X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan simbol (Y). Maka dapat dibuat diagram paradigma pemikiran seperti yang tertera pada Gambar 2. berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Sumber: Dibuat oleh peneliti 2018

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Sistem informasi manajemen (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dirgantara Indonesia (Persero)
- H2: Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

- H3: Sistem informasi manajemen (X1) dan kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Moeheriono (2009:9), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki kausal atau sebab akibat.

Menurut Suyitno (2017:10), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Surya Darma (2011:102), kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2009:34), terdapat tiga jenis kompetensi yaitu i) kompetensi intelektual, ii) kompetensi emosional, dan iii) kompetensi sosial.

Menurut Spencer dalam Sutrisno (2011:206-207), ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu pegawai, yaitu i) *Motive*, ii)

Trait, iii) *Self Concept*, iv) *Knowledge*, dan v) *Skill*.

Menurut Wibowo (2010:328), ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan meliputi i) *planning competency*, ii) *influence competency*, iii) *communication competency*, iv) *interpersonal competency*, v) *thinking competency*, dan vi) *organizational competency*. Sedangkan menurut Suyitno (2017:11), karakteristik seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu atau seseorang dalam melaksanakan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan, keterampilan, dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien, dan profesional.

Sistem Informasi Manajemen

Secara umum sistem informasi manajemen didefinisikan sebagai sistem yang menyediakan informasi yang digunakan untuk mendukung operasi, informasi, serta pengambilan keputusan sebuah organisasi. Sistem informasi manajemen menggambarkan suatu unit atau badan yang khusus bertugas untuk

mengumpulkan berita dan memprosesnya menjadi informasi untuk keperluan manajerial organisasi dengan memakai prinsip sistem.

Menurut Raymond McLeod (2009:11), sistem informasi manajemen adalah suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan serupa. Sedangkan menurut Azhar Susanto (2009:68), sistem informasi manajemen merupakan kumpulan dari sub-sub informasi yang saling berhubungan satu sama lain dan saling bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang diperlukan oleh manajemen dalam proses pengambilan keputusan saat melaksanakan fungsinya.

Menurut Gordon B. Davis dalam Jogiyanto (2015:15), sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi informasi. Sedangkan menurut Azhar Susanto (2009:69), ada empat dimensi yang akan menambah nilai dari sistem informasi manajemen,

yakni i) relevansi, ii) akurasi, iii) ketepatan waktu, dan iv) kelengkapan

Dengan memperhatikan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen adalah suatu sistem pengolahan data dalam suatu organisasi yang berfungsi menangani proses pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data yang menyajikan informasi yang akurat dan tepat waktu bagi para pengguna informasi sebagai pendukung pengambilan keputusan.

Kinerja

Dalam sebuah kinerja ada beberapa hal yang menjadi faktor penentu kinerja seperti kemampuan (*skill*) dan upaya, keputusan dari orang lain, sumber daya yang ada, dan beberapa faktor penunjang lain yang mendorong pelaksanaan sebuah pekerjaan agar lebih cepat.

Murphy dalam Sudarmanto (2009:8), menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Menurut Rivai (2009:548), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja mencakup tindakan-tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Ada enam dimensi yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai meliputi: i) kualitas kerja, ii) kuantitas kerja, iii) kerjasama, iv) tanggungjawab, v) inisiatif, dan vi) kehadiran. Sedangkan menurut Daeng M. Nazier (2009:47), indikator pengukuran kinerja meliputi i) pengetahuan, ii) ketrampilan, iii) kemampuan, dan iv) kebiasaan. Sedangkan menurut Henri Simamora yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi i) faktor individual (kemampuan & keahlian, latarbelakang, demografi), ii) faktor psikologis (persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi), iii) faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design).

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah suatu

perilaku atau tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif, dan kehadiran.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja

Menurut Riri Satria dalam Jurnal Sistem Informasi Manajemen MTI UI Vol 3, no. 2 tahun 2017 menyatakan bahwa setiap investasi sistem informasi manajemen yang dilakukan perusahaan haruslah dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Sebab jika tidak, maka investasi yang dilakukan akan sia-sia karena tidak membawa dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Suyitno dalam *Jurnal of Business Administration* tahun 2017 menyatakan bahwa sangat besar peran penerapan sistem informasi manajemen bila dihubungkan dengan kinerja pegawai. Penerapan system informasi manajemen sangat berhubungan dengan pengolahan data, pengolahan informasi, system manajemen dan proses kerja elektronik.

Sedangkan menurut Agus Darma (2011:149) untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat

yaitu dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan

karyawan melalui serangkaian prioritas. Hubungan sistem informasi manajemen dan kinerja dapat dilihat seperti Gambar 4. dibawah ini:



Gambar 4. Sistematika Pendekatan Sistem Informasi Manajemen Dengan Kinerja

Sumber: Agus Darma dalam buku Manajemen Supervisi (2011:149)

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Dyah Kusumastuti (2011:228) kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena karyawan yang kompeten biasanya memiliki

kemauan dan kemampuan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi.

Menurut Marwansyah (2010:45) manajemen kinerja berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang memberikan umpan balik atas kinerja diberikan tidak hanya berkenaan

dengan seberapa banyak tujuan yang dicapai, tetapi juga perilaku apa yang harus ditunjukkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mia Lasmaya dalam Jurnal ekonomi, bisnis dan entrepreneurship tahun 2016 menyatakan bahwa kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan akurat, bahkan karyawan ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Suyitno dalam Jurnal of Business Administration tahun 2017 menyatakan bahwa penerapan system informasi manajemen dan kompetensi pegawai secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan sistem informasi manajemen yang baik dengan pengolahan data, pengolahan informasi, system manajemen dan proses kerja elektronik akan mendorong naiknya kinerja pegawai dan kompetensi pegawai memiliki pengaruh

yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mia Lasmaya dalam Jurnal ekonomi, bisnis dan entrepreneurship tahun 2016 menyatakan bahwa untuk meningkatkan sistem informasi manajemen, kompetensi dan kinerja pimpinan harus membuat komitmen dan konsistensi yang di sesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi saat ini secara periodik dilakukan pengawasan agar implementasi berjalan dengan baik.

Menurut Agus Darma (2011:69) dalam buku Manajemen Supervisi menyatakan bahwa sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Bambang S. Soedibjo (2013:7), Metode deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat

deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sedangkan menurut Bambang S. Soedibjo (2013:8), metode asosiatif adalah metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti. Akan tetapi metode deskriptif tidak melakukan uji hubungan antar variabel. Melalui metode asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, atau mengendalikan suatu gejala tertentu. Dalam metode ini hipotesis dirumuskan secara ketat dan diuji dengan menggunakan analisis statistik yang sesuai.

Dalam penelitian ini ditetapkan variabel independen adalah sistem informasi manajemen (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Unit Analisis

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu

karyawan tetap PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang berjumlah 3149 orang (Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia tahun 2018).

Teknik Penarikan Sampel

Mengingat jenis populasi yang beragam penulis menggunakan metode *random sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Untuk mengambil sample penulis menggunakan rumus *Yamane* sebagai berikut :

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

(Sumber : Bambang S. Soedibjo 2013:141)

Dimana :

n = Sample N = Populasi d =

Tingkat presisi 10%

Perhitungan penentuan sample:

$$n = \frac{3149}{1 + 3149 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{3149}{1 + 31.49} = 96.8$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 96.8 dan dibulatkan menjadi 97 orang.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengambil sumber data primer menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya (Bambang S. Soedibjo, 2013:114). Sedangkan sumber data sekunder peneliti mengambil dari PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sebagai objek penelitian yaitu data kehadiran karyawan tetap PT. Dirgantara Indonesia (Persero) tahun 2018.

Instrumen Penelitian

Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuesioner adalah menggunakan skala likerts dengan skala penilaian atau skor 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban masing-masing item pernyataan adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Sedangkan untuk pengukuran dimensi kehadiran yang diperoleh dari Bagian Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), menggunakan skala likert. Data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata persentase kehadiran karyawan selama tahun 2018. Dengan demikian, persentase kehadiran karyawan selama satu tahun sudah berubah menjadi interval.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrument Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan dengan tujuan agar instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas butir menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Perhitungan dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*. Kriteria yang umum digunakan oleh para peneliti yaitu dengan menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3. Artinya jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$ maka butir dinyatakan valid (Bambang Soedibjo, 2013:91).

Instrumen yang diukur untuk variabel X1 (Sistem Informasi

Manajemen) memiliki 4 dimensi dan dari dimensi tersebut dikembangkan menjadi 9 indikator yang menjadi butir pertanyaan. Pengolahan data terhadap uji validitas untuk variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen) memperoleh hasil bahwa setiap butir pernyataan dalam instrument memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian butir pernyataan pada variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen) adalah "valid". Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan perhitungannya dan analisisnya karena angket penelitiannya sudah dinyatakan valid.

Instrumen yang diukur untuk variabel X2 (Kompetensi) memiliki 3 Dimensi dan dari dimensi tersebut dikembangkan menjadi 7 indikator yang menjadi butir pertanyaan. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian butir pernyataan pada variabel X2 (Kompetensi) adalah "valid". Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan perhitungannya dan analisisnya karena

angket penelitiannya sudah dinyatakan valid.

Instrumen yang diukur untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki 6 dimensi dan dari dimensi tersebut dikembangkan menjadi 13 Indikator yang menjadi butir pertanyaan. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa setiap butir pernyataan dalam instrument memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian butir pernyataan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah "valid". Artinya penelitian ini dapat dilanjutkan perhitungannya dan analisisnya karena angket penelitiannya sudah dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Dalam uji reliabilitas yang dilihat adalah sifat alat ukurnya. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit *Cronbach Alpha*. Uji ini dilakukan untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab semua butir pertanyaan. Meskipun butir-butir ini independen akan tetapi apabila mengukur konsep yang sama, butir-butir ini akan berkorelasi antara yang

satu dengan yang lainnya. (Bambang S. Soedibjo, 2013:83).

Sebuah alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek akan menghasilkan hasil yang sama. Ketentuan atau pernyataan angka reliabilitas dikemukakan oleh Sekaran dalam Buku Bambang S. Soedibjo (2013:86), bahwa reliabilitas yang kurang dari 0,6 menunjukkan instrumen kurang baik, apabila disekitaran 0,7 instrumen dikategorikan layak dan apabila lebih dari 0,8 dikatakan baik. Berdasar hasil pengujian reliabilitas instrument diperoleh hasil bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan adalah Reliabel karena nilai Alpha > 0,6.

Analisis Deskriptif

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sistem Informasi Manajemen (X1)

Untuk mendeskripsikan sistem informasi manajemen, kompetensi, dan kinerja karyawan maka ditetapkan peringkat dalam setiap variabel dengan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Uraian mengenai hasil deskripsi pada variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen), diperoleh

berdasarkan 4 dimensi tersebut sebanyak 16 indikator. Adapun penilaian responden terhadap variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen) diperoleh bahwa hasil perhitungan rata-rata skor dari variabel X1 (Sistem Informasi Manajemen) sebesar 427.1 berada pada interval 409-486. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) secara umum berada dalam kategori “ Sangat Baik”.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X2)

Uraian mengenai hasil deskripsi pada variabel X2 (Kompetensi), diperoleh berdasarkan 3 dimensi tersebut sebanyak 7 indikator. Adapun penilaian responden terhadap variabel X2 (Kompetensi) diperoleh bahwa hasil perhitungan rata-rata skor dari variabel X2 (Kompetensi) sebesar 414 berada pada interval 409-486. Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) secara umum berada dalam kategori “Sangat Baik”.

3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uraian mengenai hasil deskripsi pada variabel Y (Kinerja Karyawan), diperoleh berdasarkan 5 dimensi tersebut sebanyak 19 indikator. Adapun penilaian responden terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) diperoleh bahwa hasil perhitungan rata-rata skor dari variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 425 berada pada interval 409-486. Dengan demikian berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) secara umum berada dalam kategori "Sangat Baik". Sedangkan jika dilihat dari dimensi kehadiran karyawan selama tahun 2018 sebesar 94% berada pada interval 90%-100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dari segi kehadiran berada dalam kategori "Sangat Baik".

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan

dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya telah terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa dari hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,564 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05. Dari hasil uji linearitas antara sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan diperoleh nilai *sig. deviation from linearity* sebesar 0,067 lebih besar

dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara sistem informasi manajemen dengan kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji linearitas antara kompetensi dan kinerja karyawan diperoleh nilai *sig. deviation from linearity* sebesar 0,973 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinear menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya *variance inflation* (VIF) Nilai *Cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali : 2011). Hasil uji Multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel sistem

informasi manajemen dan kompetensi sebesar 0,983 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,018 lebih kecil dari 10,0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Durbin-Watson* (DW). Hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2,084 sedangkan dalam tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (N) = 97, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dl (batas luar) sebesar 1,62 dan du (batas dalam) sebesar 1,71. Dengan ini maka didapat $4-du = 2,29$. Maka dari perhitungan disimpulkan bahwa DW-test berada di daerah *no-auto correlation* atau ($du < dw < 4-du = 1,71 < 2,084 < 2,29$), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi (*no auto correlation*) dan tidak terdapat kesalahan data pada periode lalu yang mempengaruhi kesalahan data pada periode sekarang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara sistem informasi manajemen dan kompetensi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah semua data dari responden dan model diuji validitasnya, maka langkah selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20, adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.179	8.140		1.250	.214
1 Sistem Informasi Manajemen	.789	.061	.807	13.011	.000
Kompetensi	.584	.212	.171	2.751	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2019)

Dari Tabel 1. diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,179 + 0,789X_1 + 0,584X_2 + 8,140$$

Nilai koefisien regresi pada penerapan sistem informasi manajemen

sebesar 0,789 berarti bahwa dengan asumsi variabel lain konstan,

meningkatnya penerapan sistem informasi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 78,9%. Nilai koefisien regresi pada kompetensi sebesar 0,584 berarti bahwa dengan asumsi variabel lain konstan, meningkatnya kompetensi

akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 58,4%. Menurut Suyitno (2017:129) mengatakan bahwa meningkatnya penerapan sistem informasi manajemen dan kompetensi 1 point akan menyebabkan meningkat juga kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui sampai seberapa besar persamaan garis yang dibuat cocok atau sesuai dengan data sampel. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.637	4.49615

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Sistem Informas Manajemen

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 20 (2019)

Nilai R-Square sebesar 0,644 atau 64,4% menurut Sugiyono (2012,250) menunjukkan bahwa kedua variabel independen (Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi) secara simultan mampu menerangkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 64,4%. Artinya secara simultan Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi memberikan peranan sebesar 64,4% dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar 35,6 %, yaitu merupakan

pengaruh faktor lain diluar Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi.

Koefisien determinasi (R-Square) yang ditemukan sebesar 0,644 Sugiyono (2012,250) berada pada kategori "Kuat". Artinya nilai R-Square sebesar 0,644 menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independen (sistem informasi manajemen dan kompetensi) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel dependen (kinerja karyawan) di PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah pengujian secara parsial dengan menggunakan uji T dan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F.

a. Pengujian Secara Parsial Dengan Uji T

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh

masing-masing variabel independen (Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Uji T dipergunakan untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi sederhana dengan taraf signifikansi 5%. Berikut adalah output untuk uji T:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.179	8.140		1.250	.214
1 Sistem Informasi Manajemen	.789	.061	.807	13.011	.000
Kompetensi	.584	.212	.171	2.751	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan Tabel 3. diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,011 > t$ tabel 1,989, maka dapat diputuskan bawah Ho ditolak sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen secara parsial berperan dalam meningkatkan

Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Sedangkan untuk pengaruh X2 terhadap Y diketahui nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,751 > t$ tabel 1,989, maka dapat diputuskan bahwa Ho ditolak sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berperan dalam meningkatkan Kinerja

Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Setelah dilakukan pengujian analisis regresi terhadap ketiga variabel yaitu sistem informasi manajemen (X1), kompetensi (X2), dan kinerja karyawan (Y), ternyata variabel sistem informasi manajemen memberikan pengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini didukung dengan nilai t hitung untuk sistem informasi manajemen sebesar 13,011 lebih besar

dari pada t hitung untuk kompetensi sebesar 2,751.

b. Pengujian Secara Simultan Dengan Uji F

Pengujian secara simultan bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen (Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut adalah hasil output untuk uji F:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3444.082	2	1722.041	85.185	.000 ^b
Residual	1900.248	94	20.215		
Total	5344.330	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Sistem Informasi Manajemen

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2019)

Berdasarkan Tabel 5. diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $85,185 > F$ tabel 3,09, maka dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi secara

simultan berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suyitno dengan judul “Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Pegawai Serta Pengaruhnya Terhadap

Kinerja Pegawai” tahun 2017, menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif pada variabel sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) diperoleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,789 dan t hitung sebesar 13,011 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan sistem informasi manajemen yang baik maka akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Terdapat pengaruh positif pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) diperoleh

koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,584 dan t hitung sebesar 2,751 dengan signifikansi sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Selain itu, kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

3. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 85,185 > F-tabel sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian sistem informasi manajemen dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Hal ini menunjukkan semakin baik sistem informasi manajemen dan kompetensi karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa sistem informasi manajemen dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Peranan sistem informasi manajemen di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) terbilang “Sangat Baik” dan jika ditinjau dari beberapa dimensi yang terdapat dalam variabel ini, terdapat dimensi yang memiliki skor terendah yaitu relevan. Sebaiknya PT. Dirgantara Indonesia (Persero) memperbaiki kelengkapan sistem informasi manajemen agar dapat memudahkan karyawan dalam mengakses sistem informasi manajemen sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Dengan kata lain, semakin lengkap informasi yang tersedia, maka kompetensi dan kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila informasi yang diberikan kurang sesuai, maka kompetensi dan kinerja karyawan akan menurun.
2. Peranan kompetensi di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) terbilang “Sangat Baik” dan jika ditinjau dari beberapa dimensi yang memiliki skor terendah adalah pengetahuan dari masing-masing individu dalam hal pekerjaan. Sebaiknya PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menambah pengetahuan karyawan yang dianggap bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan khusus, seminar, ataupun beasiswa pendidikan bagi karyawan berprestasi. Maka karyawan berkesempatan menambah pengetahuan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya sehingga setiap tanggung jawab yang ada mampu mereka selesaikan dengan tepat waktu.
3. Kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) terbilang “Sangat Baik” dan jika ditinjau dari beberapa dimensi yang memiliki skor terendah adalah inisiatif dari masing-masing individu dalam hal

pekerjaan. Sebaiknya PT. Dirgantara Indonesia (Persero) memberi pengarahan kepada karyawan untuk dapat bekerja secara inisiatif tanpa harus menunggu perintah dari atasannya. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azhar Susanto. 2009. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Lingga Jaya.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bambang S. Soedibjo. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Edisi III. Bandung: Universitas Nasional Pasim
- Drs. Danang Sunyoto., S.H., S.E., M.M. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CAPS.
- Dyah Kusumastuti. 2011. *Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- J. Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Jogiyanto. 2015. *Analisis dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J.H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Leod, Raymond, Jr., George P.Schell. 2009. *Manajemen Information System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mia Lasmaya. 2016. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship Vol. 10, No. 1, April 2016, hal 25-43*.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyono dan Marnis. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Riri Satria. 2017. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen MTI UI Vol. 3, No. 2, Oktober 2017*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward., dan Gilbert JR, Daniel R. 2013. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyitno. 2017. Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Pegawai Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Business Administration Vol. 1, No. 2, September 201, hal 124-133*.
- Suyitno. 2017. Effect Of Competence, Satisfaction and Dicipline on Performance of Emplpoyees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Dalam Jurnal Asian Social Science Vol 13 no 5*.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF
- Tata Sutabri., S.Kom., M.M. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi..
- Wahyudi Kumorotomo dan Subando Agus Margono. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.