

**PENGARUH SYSTEM APPLICATION PROCESSING IN DATA DAN
EFESIENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BRIDGESTONE SUMATERA
RUBBER ESTATE**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

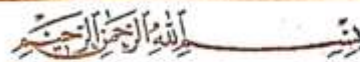


Oleh :

RICKO SELANJANI HAREFA

1805160229

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 08 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **RICKO SELANJANI HAREFA**
NPM : **1805160229**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM APPLICATION PROCESSING IN DATA DAN EFESIENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BRIGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE**

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II


(M. M. SLIH, S.E., M.Si.)


(QAHFI ROMULA SIERGAR, S.E., M.M.)

Pembimbing


(Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)


(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RICKO SELANJANI HAREFA
N.P.M : 1805160229
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SYSTEM APPLICATION PROCESSING IN DATA DAN EFESIENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.


Medan, Agustus 2022


Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ricko Selanjani Harefa
NPM : 1805160229
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *System Application Preprocessing In Data Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatera Utara Rubber Estate*

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Pengolahan datanya disesuaikan dengan variabel II yg ada - pembahasannya disesuaikan data yg ada		P.
Bab 5	- Kesimpulan Perbaiki: - Saran, disesuaikan dg Perusahaan yg ada	2/22. /8	P.
Daftar Pustaka	- Mendelay. - Sitasi Dosen	2/22 /8	P.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. proses. lanjut.	4/22. /8	P.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ricko Selanjani Harefa
NPM : 1805160229
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh *System Aplication in Data (SAP)* dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brigestone Sumatera Rubber Estate

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022
Pembuat Pernyataan



Ricko Selanjani Harefa

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh System Application Processing In Data Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate

Ricko selanjani Harefa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : rickosharefa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengaruh System Application Processing In Data Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate.Pendekatan yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bridgestone Sumatra rubber estate. Sampel diambil menggunakan sample accidental sampling, pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah karyawan 133 menjadi 100 karyawan.. Teknik analisis data menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengaruh System Application Proseccing In Data Terhadap Kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan; (3) pengaruh system Application Processing in Data dan efisiensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate.

Kata Kunci : System Application Processing In Data,Efisiensi Kerja,Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Effect of System Application Processing In Data and Work Efficiency on Employee Performance of PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate

Ricko Selanjani Harefa

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra***

Email : rickosharefa@gmail.com

This study aims to determine how the influence of System Application Processing In Data and Work Efficiency on Employee Performance of PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. The approach used is associative and quantitative research. The population in this study were employees of PT Bridgestone Sumatra rubber estate. Samples were taken using accidental sampling, sampling using the slovin formula with the number of employees from 133 to 100 employees. The data analysis technique used the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this study indicate that: (1) the influence of System Application Processing In Data on employee performance is positive and significant; (2) the effect of work efficiency on employee performance is positive and; (3) the effect of the Application Processing in Data system and work efficiency together has a positive and significant effect on the performance of PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate employees.

Keywords: System Application Processing In Data, Work Efficiency, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: "Pengaruh System Application Processing in Data (SAP) dan Efisiensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber State "

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Rahmadin Harefa dan Ibunda Siti nanggani, serta Kakak saya elfitri dan abang saya Ricky Harefa, yang telah memberikan kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof.Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc prof ,Dr. Jufrizen S.E., M. Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc prof.Dr.Siti Mujiatun, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Sahabat penulis Cindy Ariya Pratiwi, Fira Nurmala, dan teman-teman lainnya, yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Pengelola maupun karyawan PT. Bridgestone yang telah membantu penulis dalam penelitian karya tulis ilmiah ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih. *Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Agustus 2022
Penulis

RICKO SELANJANI HAREFA
1805160229

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Teori Kinerja	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Tujuan Kinerja	9
2.1.1.2 Indikator Kinerja	10
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.2 Teori System Application and Product	21
2.1.2.1 Pengertian System Application and Product	21
2.1.2.2 Modul dan Fungsi SAP	23
2.1.2.3 Keuntungan SAP	23
2.1.2.4 Enterprise Resource Planning (ERP).....	24
2.1.2.5 Faktor – Faktor Pendukung keberhasilan System Application Processing In Data (SAP).....	20
2.1.2.6 Indikator Penggunaan Teknologi Informasi	21
2.1.3 Teori Efisiensi Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Efisiensi	23
2.1.3.2 Syarat Efisiensi Kerja	24
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja.....	24
2.1.3.4 Indikator Efisiensi Kerja	25
2.4 Kerangka Konseptual	27

2.4.1	System application and product in data processing (SAP) terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4.2	Pengaruh Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.4.3	Pengaruh Sistem Application And Product In Data Processing (SAP) Dan Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.5	Hipotesis.....	29
<u>BAB 3 METODE PENELITIAN</u>		30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Definisi Operasional.....	30
3.2.1	Variabel Dependen.....	31
3.2.1.1	Kinerja Karyawan	31
3.2.1.2	System application processing in Data (X1)	31
3.2.1.3	Efisiensi Kerja (X2)	32
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3.1	Tempat Penelitian	32
3.3.2	Waktu Penelitian	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi.....	34
3.4.2	Sampel.....	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1	Uji Validitas	36
3.5.2	Uji reliabilitas.....	39
3.6	Teknik analisis data	40
3.6.1	Regresi linier berganda	40
3.6.2	Asumsi klasik.....	41
3.6.3	Uji Hipotesis	42
<u>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</u>		38
4.1	Hasil Penelitian	45
4.1.1	Deskripsi hasil penelitian	45
4.1.2	Instrument Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Karakteristik Identitas Responden.....	45
4.1.3.1	Jenis Kelamin Responden	46

4.1.3.2	Kelompok Usia.....	46
4.1.3.3	Tingkat Pendidikan	47
5.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
5.1.4.1	Sistem Application Processing in Data	47
5.1.4.2	Efisiensi Kerja	50
5.1.4.3	Kinerja Karyawan	51
5.2	Analisis Data	53
5.2.1	Uji Asumsi Klasik	53
5.2.1.1	Uji Normalitas	53
5.2.1.2	Uji Multikolinearitas.....	55
5.2.1.3	Uji Heteroskedastisitas	56
5.2.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
5.2.3	Pengujian Hipotesis.....	59
5.2.3.1	Uji t (Parsial)	59
5.2.3.2	Uji F (Uji Simultan)	60
5.2.4	Uji Koefisien Determinasi.....	61
5.3	Pembahasan.....	61
5.3.1	Pengaruh System Application Processing In Data Terhadap Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
5.3.2	Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
5.3.3	Pengaruh system Application Processing In Data Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
BAB 5 PENUTUP		64
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Saran.....	64
5.3	Keterbatasan Penelitian	65
DAFTAR PUSTAKA		66

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan	31
Tabel 3. 2 Indikator System Application	31
Tabel 3. 3 Indikator Efisiensi Kerja	32
Tabel 3. 4 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3. 5 Bagian-Bagian Divisi.....	35
Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert.....	36
Tabel 3. 7 Uji Validitas Variabel System Application	37
Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel Efisiensi Kerja.....	38
Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4. 1 Skala Likert.....	45
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Sistem Application	48
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Efisiensi Kerja.....	50
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Hasil Uji-t	59
Tabel 4. 12 Uji F	60
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh System Application Terhadap Kinerja karyawan	26
Gambar 2.2 Pengaruh Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3. 1 Uji-t	42
Gambar 3. 2 Uji-F	44
Gambar 4. 1 Hasil Uji P-Plot of Regression Standarized Residual	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Histogram	55
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut (Jufrizen et al., 2020) Kinerja kinerja adalah semua perilaku karyawan dalam pekerjaan atau di tempat kerja dan juga menekankan konsep kinerja tentang perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran. Fenomena kinerja karyawan pengalihan sistem yang dari tradisional menjadi digitalis belum bias diterima sepenuhnya pada karyawan bridgestone, kurangnya pengetahuan dalam pengoperasian sistem SAP berdampak juga pada kinerja perusahaan, perusahaan juga harus melakukan training pada karyawan pada saat pengalihan sistem berbasis internet. sejak 5 tahun terakhir sistem ini masi dipakai hingga sampai sekarang. tentu itu akan mengoptimalkan dan dapat membantu perusahaan dalam mengolah data dan informasi lebih cepat dan efisien. Sehingga kinerja dapat lebih baik dari sebelumnya.. persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup

organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Septiana & Widjaja, 2020)

Kecepatan dan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan dalam mengoperasikan seluruh departemen atau bagian didalam suatu perusahaan itu membuat efisiensi kerja perusahaan menjadi lebih baik, dan kinerja karyawan bias lebih maksimal. disini kita dapat melihat Belakangan ini sistem teknologi mempunyai pengaruh yang sangat berdampak pada sistem informasi perusahaan. perusahaan berlomba membuat sistem aplikasi berbasis internet untuk memudahkan pekerjaan mereka. Sistem aplikasi yaitu suatu bagian penting di lingkup perusahaan karena sistem aplikasi merupakan sumber daya teknologi yang digunakan untuk menunjang kegiatan bisnis suatu karyawan dalam membuat berbagai laporan yang dapat dimanfaatkan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dan proses pemikiran untuk kegiatan perencanaan yang akan dilaksanakan. Sistem aplikasi juga dapat

menunjang berbagai aktifitas tenaga kerja untuk mendapatkan efisiensi waktu pengerjaan, kepraktisan dalam bekerja, dan kinerja akan menjadi lebih optimal dan hasil menjadi lebih maksimal. Penggunaan sistem aplikasi berbasis internet diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih efisien, karena segala pekerjaan dan kegiatan yang dilaksanakan secara komputer menggunakan jaringan internet diharapkan dapat memudahkan kerja karyawan dibandingkan dengan sistem tradisional. (Umar et al., 2020).

Dengan adanya sistem aplikasi komputer menggunakan jaringan internet seperti *System Application processing (SAP)*. *System Application and Product in Data Processing (SAP)* adalah suatu software yang digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan. Sistem SAP adalah aplikasi yang digunakan dalam transaksi atau operasi sehari-hari yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya sebuah perusahaan, seperti pengelolaan dana, menginput dokumen, pembayaran dokumen mitra, pengelolaan waktu, material dan kapasitas. Sistem SAP mempunyai berbagai modul aplikasi, arsitektur jaringan, dan perangkat lunak berbasis data yang dapat didistribusikan diberbagai komputer. Tabel-tabel datanya terdiri atas bebrbagai perincian transaksi yang dibutuhkan untuk mendukung kebutuhan pengguna yang berhubungan data antar bisnis, dalam sistem SAP pekerjaan dapat saling terhubung satu sama lain, dan memudahkan pengambilan data, melihat dan mengkordinir prosedur kerja dengan baik. (Umar et al., 2020)

Menurut (Syam, 2020) Efisiensi Kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu dengan tidak mengabaikan

faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi suatu kerja maka perbandingan terbaik antara usaha dengan hasilnya dalam kerja itu terutama ditentukan caranya melakukan aktivitas yang bersangkutan jadi efisiensi kerja pada umumnya merupakan perwujudan dari cara-cara kerja yang memungkinkan tercapainya perbandingan terbaik antara usaha dan hasil yaitu cara-cara kerja yang efisien kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional swasta maupun pemerintah jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan garis lainnya maka hasil dari kerja tidak efisien atau tepat waktu oleh karena organisasi harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan, suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia jadi manusia merupakan faktor strategi dari semua kegiatan organisasi organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka secara fisis yang semakin kompetitif memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan juga berujung pada kinerja karena dipengaruhi oleh banyak faktor faktor dari dalam dan luar dirinya faktor dalam diri sendiri adalah pengetahuan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki motivasi kerja

kepribadian sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerja nya Faktor dari luar dirinya adalah antara lain gaya kepemimpinan atasan hubungan antara para karyawan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. (Sufiyanti et al., 2017)

Fenomena Pada System application processing in data yang terjadi pada PT Bridgestone Sumatra rubber estate yang dimana kita tau perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan karet,apa mungkin perusahaan sebesar itu masi mengelola data secara tradisional,itu mmebuat pengoprasian kegiatan perusahaan pada PT bridgestone tidak optimal, ditambah lagi dari perusahaan melakukan penawaran kepada karyawan nya untuk pensiunan dini,itu membuat perusahaan harus berfikir dan harus siap bagaimana karyawan melakukan pekerjaan nya agar tetap berjalan dengan baik. maka dari itu kantor pusat mengharuskan perusahaan menggunakan sistem aplikasi berbasis internet *System Application and Product in Data Processing* (SAP), pengalihan sistem yang dari tradisonal menjadi digitalis dan berbentuk software. Fenomena pada efesiensi kerja karyawan PT brigestone Sulit nya terhubung data antara karyawan dengan karyawan lain membuat efektifitas dan efesiensi kerja dan waktu pengerjaan menjadi lambat .sistem lingkungan kerja yang tidak terhubung satu sama lain membuat karyawan harus mengirim data secara manual.pemantauan oleh executive atau GM tidak bias optimal dalam pengolaan data keuangan maupun data pekerjaan.sehingga dari fenomena diaats brigestone menerap kan system SAP yang memudahkan karyawan dan excutive terhubung satu sama lain dan bias melihat nya secara langsung dalam pengolaan data sehingga memudahkan fungsi control dalam perusahaan. dampak nya ialah perusahaan tidak lagi efesien dalam mengoprasikan pekerjaan mereka di departemen masing-masing bridgestone juga melakukan

pengurangan karyawan pada PT brogestone Sumatra rubber estate membuat perusahaan harus memanfaatkan tenaga kerja yang ada dengan se efisien mungkin,tentu factor pengurangan karyawan juga akan membuat perusahaan harus beradaptasi dengan tenaga kerja yang ada dan system manual memiliki banya kekurangan dala pengerjaan akibat.dari latar belakang diatas maka dari itu kantor pusat mengharuskan perusahaan menggunakan sistem aplikasi berbasis internet.Untuk itu berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis untuk meniliti tentang **Pengaruh System Application Processing In Data (SAP) dan Efisiensi kerja terhadap KInerja Karyawan PT.Brigestone Sumatera Rubber Estate.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya kelambatan dalam pengiriman data akibat pengiriman data secara manual sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan Efisien.
2. Terjadinya pengalihan sistem kerja dari tradisional atau manual ke sistem SAP,menyebabkan pengurangan karyawan
3. Masi adanya Karyawan yang kurang memahami sistem SAP
4. adanya penawaran pensiunan dini pada karyawan
5. Perkembangan teknologi informasi yang signifikan

1.3. Batasan Masalah

Supaya pembahasan tidak meluas maka masalah saya batasi pada , *System Application and Product in Data Processing (SAP)*, efisiensi dan kinerja di PT Bridgestone Sumatra Rubber estate

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah ada pengaruh *System Application* and product in data terhadap kinerja karyawan perusahaan?
2. Apakah ada pengaruh efisiensi terhadap kinerja karyawan perusahaan?
3. Apakah terdapat pengaruh *System Application* and product inn data dan efisiensi terhadap kinerja karyawan perusahaan?

1.5. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *System Application* and product in data (SAP) pada kinerja karyawan PT Bridgestone
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efesiensi pada kinerja karyawan PT Bridgestone
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *System Application* and product in data (SAP)Dan efesiensi pada kinerja karyawan PT Bridgestone

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai acuan dan pedoman dalam mengambil suatu keputusan suatu perusahaan terutama dalam *System Application* processing in data (SAP) dan efisiensi terhadap kinerja karyawan PT. Bridgestone Sumatra rubber estate.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan referensi bagi penulis atau peneliti selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Output drive from processes, human or otherwise” Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu., kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jex dan Britt (2008) menyatakan kinerja adalah semua perilaku karyawan dalam pekerjaan atau di tempat kerja.(Jufrizen et al., 2020)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.KusriyantodalamMangkunegaramendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”(Wartono, 2017) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan.

Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia.(Zusnita et al., 2019) .dari pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat tidak ada variable kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja(Mujiatun, 2017).

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Menurut (Rivai & Basri, 2017) Tujuan Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan
2. Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya
3. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas
4. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja
5. Target aktivitas perbaikan kinerja
6. Perbaikan dalam kualitas atau produksi

Menurut (Zusnita et al., 2019) Tujuan kinerja karyawan adalah :

1. Memberikan umpan balik

Dalam mengembangkan peforma perlu adanya umpan balik atau feedback yang membangun.

2. Mempromosikan karier

Motif karyawan bekerja dengan baik di perusahaan tidak hanya ingin mempertahankan posisinya melainkan juga ingin melanjutkan ke jenjang karier yang lebih ia idamkan.

3. Menentukan kebutuhan pengembangan dan pelatihan karyawan

Karena perusahaan punya target dan ekspektasi tentu seorang manager dapat mengidentifikasi dan memprioritaskan kebutuhan pelatihan dan pengembangan

4. Mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja

Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan di perusahaan, karyawan dapat terbantu untuk bias meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Usman, 2020) faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Karena kinerja merupakan bagian penting yang mampu mempengaruhi performance maupun hasil dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Berikut penjelasannya

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

Menurut (Fitriani, 2017) Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (ability)

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Menurut (Desky, 2018) Faktor Kinerja terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi)

Menurut (Jufrizen, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah

1. efektivitas dan efisiensi
2. otoritas dan tanggung jawab
3. disiplin
4. inisiatif
5. komunikasi

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Priansa, 2014) Untuk mengetahui sejauh mana kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan. Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan deikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
2. Kuantitas yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.(Edison, 2016)
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Moehariono Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: Efektif, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen. Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, dalam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek kesehatan. Sedangkan menurut Mangkunegara indikator kinerja meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap. Menurut Wibowo ada beberapa indikator kinerja :

Tujuan, standard, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan. Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan deikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

2. Kuantitas yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

2.1.2. System Application Processing In Data

2.1.2.1 . Pengertian System Application Processing In Data

System Application Processing In Data (SAP) merupakan salah satu jenis *software Enterprise Resource Planning* (ERP) yang populer di Indonesia. Dalam mendukung kegiatan operasional yang dahulunya dilakukan secara manual kini suatu perusahaan atau organisasi bisa menggunakan software sistem aplikasi ini. System Application Processing In Data (SAP) adalah sebuah *package software*

Enterprise Resource Planning (ERP)(Diansari & Sutjajo, 2018) menjelaskan bahwa SAP merupakan sistem yang besar, serta sangat komplis sehingga sering dianggap rumit, implementasi dan penggunaan tidak mudah. Dari penjelasan tersebut terdapat masalah dalam hal penggunaan dari System Application Processing In Data (SAP) yaitu masih adanya sumberdaya manusia (karyawan) yang masih kesulitan dalam hal penggunaan atau implementasi dari SAP. (Umar et al., 2020)

Dalam penggunaan System Application Processing In Data (SAP) diperlukan fasilitas pendukung yang berupa teknologi informasi.(Sitohang & Nuryanto, 2019) Kualitas dari sumber daya manusia (karyawan) selaku pengguna teknologi informasi merupakan faktor penting dalam penerapan teknologi informasi, mengingat pesatnya perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih diperlukan kompetensi dan tingkat pemahaman yang baik dari sumber daya manusia (karyawan). Kurangnya kompetensi serta tingkat pemahaman dari sumber daya manusia (karyawan) dalam menerapkan teknologi informasi juga menjadi masalah yang harus difikirkan oleh perusahaan. Pemanfaatan System Application Processing In Data (SAP) dan penerapan teknologi informasi ini yang nantinya akan mendukung efektifitas kerja karyawan.(Diansari & Sutjajo, 2018)

SAP adalah suatu software yang dikembangkan untuk mendukung suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara lebih efisien dan efektif. SAP juga merupakan software *Enterprise Resources Planning (ERP)*, yaitu suatu tools IT dan manajemen untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas sehari-hari. SAP terdiri dari sejumlah modul/aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang

perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya(Dwi, 2013)

System Application Processing In Data (SAP) adalah software yang berbasis ERP (Enterprise Resources Planning) yang digunakan sebagai alat untuk membantu manajemen perusahaan, perencanaan, hingga melakukan operasionalnya secara lebih efektif dan efisien. SAP mendukung multitugas tingkat tinggi untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Kemampuan tersebut dikarenakan SAP sendiri tersusun dari banyak modul untuk menjalankan semua fungsinya secara otomatis dan terintegrasi. System Application and Products in Data Processing (SAP) merupakan perusahaan pertama yang mengembangkan software untuk sistem *Enterprise Resources Planning* (ERP) dan juga pemimpin pasar dalam penjualan software *Enterprise Resources Planning* (ERP) saat ini. Diperkirakan, System Application Processing In Data (SAP) telah digunakan untuk menyelesaikan 50 persen dari transaksi bisnis di dunia. Pada tahun 2007, System Application Processing In Data (SAP) memiliki 33.000 pelanggan dan berusaha berkembang tiga kali lipat pada tahun 2010.

System Application Processing In Data adalah suatu software yang dikembangkan untuk mendukung suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara lebih efisien dan efektif. System Application Processing In Data merupakan software Enterprise Resource Planning, yaitu suatu tools IT dan manajemen untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas sehari-hari. System Application Processing In Data terdiri dari sejumlah modul aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu

dengan yang lainnya, semua modul aplikasi di System Application Processing In Data dapat bekerja secara integrasi/terhubung yang satu dengan lainnya(Dwi, 2013).

2.1.2.2 Modul dan Fungsi SAP

Menurut (Dwi, 2018) Modul beserta fungsinya yang ada di SAP

1. S&D – Sales & Distribution

Membantu meningkatkan efisiensi kegiatan operasional berkaitan dengan proses pengelolaan customer order (proses sales, shipping dan billing).

2. MM – Materials Management

Membantu menjalankan proses pembelian (procurement) dan pengelolaan inventory.

3. PP – Production Planning

Membantu proses perencanaan dan kontrol daripada kegiatan produksi (manufacturing) suatu perusahaan.

4. FI – Financial Accounting

Mencakup standard accounting cash management (treasury), generalledger, account payable, account receiveable dan konsolidasi untuk tujuan financial reporting.

5. CO – Controlling

Mencakup cost accounting, mulai dari cost center accounting

1. 2.1.2.3 Keuntungan SAP

Menurut (Dwi, 2018)SAP memiliki beberapa keuntungan diantaranya adalah:

1. SAP terdiri dari sejumlah modul/aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya.
2. SAP mempunyai netweaver platform, yang men-support development dan software logistic;
3. SAP mempunyai ABAP atau programmer, yang mempermudah developer untuk implementasi business logic.
4. SAP mendukung integrasi proses bisnis perusahaanperusahaan besar;
5. semua informasi yang tersimpan di dalam SAP dapat diakses oleh bagian organisasi yang membutuhkan pada saat dibutuhkan

2.1.2.4 Faktor-Faktor pendukung Keberhasilan System SAP

Menurut (Dhewanto & Falahah, 2007) Faktor Pendukung Keberhasilan System Application Processing In Data(SAP)

1. Dukungan Top Management

Dukungan dari pihak manajemen perusahaan merupakan salahsatu faktor yang menentukan keberhasilan imiementasi SAP padasu atuperusahaan. Pihak manajemen mengadakan pelatihan dan sosialisasiyang menyeluruh kepada para karyawan sebagai pemakai sistem SAP.Agar tidak terjadi salah paham juga diperlukan komunikasi yang intensifantara pihak manajemen puncak dan para karyawannya selaku pemakaisistem SAP tersebut.

2. Tim Implementasi

Tim yang terlibat pada implementasi sistem SAP haruslah terdiridari orang-orang yang memiliki reputasi dan integritas pada bidangnyadan memiliki akses serta pengaruh yang kuat di perusahaan, sehinggadapat menjaga agar

proyek implementasi tetap berjalan pada jalurnya. Tim yang ideal sebaiknya melibatkan user, spesialis Teknologi Informasi dari dalam perusahaan, orang-orang yang dapat bekerja sama dengan berbagai grup yang berbeda, dan orang yang memahami proses bisnis dengan baik

3. Sasaran Proyek

Dengan mengimplementasikan sistem SAP ini tentu saja perusahaan berharap akan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tim implementasi SAP yang ditunjuk oleh perusahaan menentukan sasaran yang ingin dicapai terlebih dahulu, misalnya peningkatan kinerja perusahaan dan juga membangun sistem informasi secara on-line baik antar departemen maupun dengan kantor cabang perusahaan sehingga akan memperbaiki kualitas informasi yang dihasilkan sebelumnya.

Menurut (Sitohang & Nuryanto, 2019) Keuntungan dalam penggunaan system Application Processing In Data ada beberapa keuntungan yaitu :

1. .kemudahan
2. Kepraktisan
3. .efisiensi dalam bekerja
4. modul yang mudah

5.1.2.5 Indikator Penggunaan System Application Processing In Data

Menurut (Sutarman, 2015) Indikator System Application Processing In Data adalah sebagai berikut :

1. Kecepatan (Speed)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2. Konsistensi (Consistency)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia manusia sulit menghasilkan yang sama persis.

3. Ketepatan (Precision)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

4. Keandalan (Reliability)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan komputer.

Menurut (Wardani & Andriyani, 2018) Indikator penmafaatan System Application Processing In Data :

1. Proses kerja secara elektronik
2. pengolaan data
3. pengolaan data informasi,4.sistem Manajemen 5.Perawatan dan pemeliharaan

2.1.3 Efisiensi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Efisiensi

Menurut (Miraza, 2015)Efisiensi kerja adalah: pemakaian biaya ataupun bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha

yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja. Menurut Miraza efisiensi adalah: pemakaian biaya ataupun bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja.

Menurut (Siagian, 2015) Efisiensi adalah: perbandingan yang negative antara input dengan output. Negative karena sumber, alat dan tenaga kerja yang dipergunakan lebih kecil dari hasil yang diperoleh. Artinya suatu pekerjaan/ tugas dikatakan efisiensi dalam penyelenggaraannya apabila input (pengorbanan) yang dikeluarkan lebih kecil dari hasil yang diperoleh. Efisiensi adalah perbandingan terbaik atau rasionalitas antara hasil yang diperoleh atau output dengan kegiatan yang dilakukan serta sumber-sumber dan waktu yang dipergunakan (input). Perbandingan ini dilihat dari:

1. Segi hasil

Suatu pekerjaan disebut efisien bila dengan usaha tersebut memberikan hasil yang maksimal mengenai hasil pekerjaan tersebut

2. Segi usaha

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efisien bila suatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang minimal. Usaha tersebut lima unsure yaitu; pikiran, tenaga, waktu, ruang dan benda (termasuk biaya).

Berdasarkan uraian diatas bahwa perbandingan terbaik antara usaha dan hasilnya dalam setiap pekerjaan terutama ditentukan oleh bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Jika efisiensi kerja umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja. Cara kerja yang efisien adalah cara yang tanpa

sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti: cara termudah, tercepat, termudah, teringan, terpendek.(Sedarmayanti, 2017)

2.1.3.2 Syarat Efisiensi Kerja

Menurut(Syam, 2020)Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Perhatian Organisasi terhadap karyawan
2. Ketaatan karyawan pada sistem dan prosedur yang berlaku.
3. Kemampuan pemanfaatan anggaran sesuai program kerja.
4. Kohesi terlihat melalui kebersamaan karyawan serta keterikatan emosional yang menganggap dirinya sebagai bagian kelompok yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya.

Menurut (Atmaja et al., 2018) syarat-syarat efisiensi Kerja adalah :

1. Penggunaan Manajemen yang tepat
2. Pembagian kerja yang nyata
3. Rasioanalitas otoritas dan tanggung jawab
4. Mekanisme

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja

Menurut (Rollana, 2018)Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja adalah:

1. Perhatian Organisasi terhadap karyawan
2. Ketaatan karyawan pada sistem dan prosedur yang berlaku.
3. Kemampuan pemanfaatan anggaran sesuai program kerja.

Kohesi terlihat melalui kebersamaan karyawan serta keterikatan emosional yang menganggap dirinya sebagai bagian kelompok yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya.

Menurut (Syam, 2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. kemampuan fisik
2. pendidikan dan pelatihan
3. pengalaman kerja
4. kesejahteraan
5. syarat kerja

2.1.3.4 Indikator Efisiensi Kerja

Menurut (Pebi, 2018) Untuk mencapai perbandingan terbaik antara usaha dan hasilnya dalam bekerja maka diperlukan suatu asas atau prinsip dalam bekerja. Agar tercapai perbandingan terbaik antara setiap kerja ketatausahaan dengan hasilnya. Asas-asas efisiensi bagi tata usaha itu ada 5 yaitu:

1. Asas Perencanaan

Merencanakan yaitu menentukan terlebih dahulu mengenai tindakan-tindakan dan strategi yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

2. Asas Penghapusan

Berarti menghilangkan meniadakan suatu kegiatan atau tindakan-tindakan yang dinilai tidak perlu dilakukan atau tidak ada hubungannya dengan pencapaian hasil kerja yang ditentukan.

3. Asas Penyederhanaan

Menyederhanakan berarti membuat suatu pekerjaan yang sulit dan rumit menjadi mudah dan sederhana.

4. Asas Penghematan

Pada dasarnya asas ini berarti mencegah pemakaian dana atau benda-benda serta unsur-unsur sumber daya lainnya secara berlebihan.

5. Asas Penggabungan

Dengan asas ini berarti menyatukan pekerjaan-pekerjaan atau unit kerja yang mempunyai persamaan yang memungkinkan dikerjakan sekaligus dalam satu langkah sehingga dapat menghemat waktu kerja. Adapun untuk menentukan efisiensi pada sebuah kantor diperlukan indikator penilaian yang dapat mengukur pegawai dalam aktivitasnya.

Menurut (Atmaja et al., 2018) efisiensi kerja dapat tercapai apabila:

1. .Berhasil Guna Efektif
2. Ekonomis
3. .Pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan
4. Pembagian kerja yang nyata
5. Rasionalitas wewenang dan tanggung jawab

2.2 Kerangka Konseptual

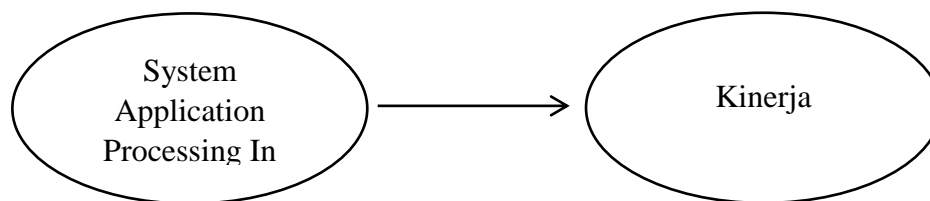
2.2.1 System application and product in data processing (SAP) terhadap Kinerja Karyawan

SAP adalah suatu software yang dikembangkan untuk mendukung suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara lebih efisien dan efektif. SAP juga merupakan software *Enterprise Resources Planning* (ERP),

yaitu suatu tools IT dan manajemen untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas sehari-hari. SAP terdiri dari sejumlah modul/aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya

Menurut Hasil Penelitian(Andrifa & Rizka, 2020)(Fitriani, 2017) Penelitian terdahulu mengenai System Application Processing In Data menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara System application Processing In Data Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa dengan adanya System application Processing In Data yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan,dan sebaliknya jika buruk nya System application Processing In Data akan menurunkan Kinerja karyawan.



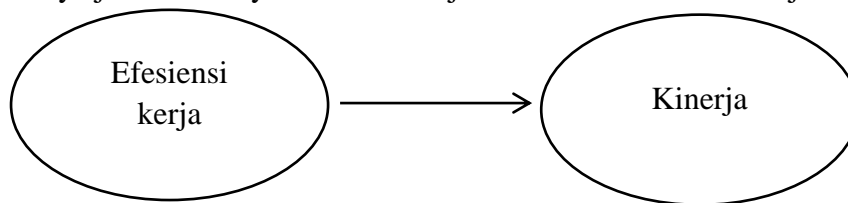
Gambar 2.1 Pengaruh System Application Terhadap Kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan

Efisiensi adalah: perbandingan yang negative antara input dengan output. Negative karena sumber, alat dan tenaga kerja yang dipergunakan lebih kecil dari hasil yang diperoleh. Artinya suatu pekerjaan/ tugas dikatakan efisiensi dalam penyelenggaraannya apabila input (pengorbanan) yang dikeluarkan lebih kecil dari hasil yang diperoleh.

Menurut Hasil Penelitian (Syam, 2020)(Subandi & Imam, 2017)(Solechan, 2017) Menunjukkan Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa dengan adanya Efisiensi kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan, dan sebaliknya jika buruknya efisiensi kerja akan menurunkan Kinerja karyawan



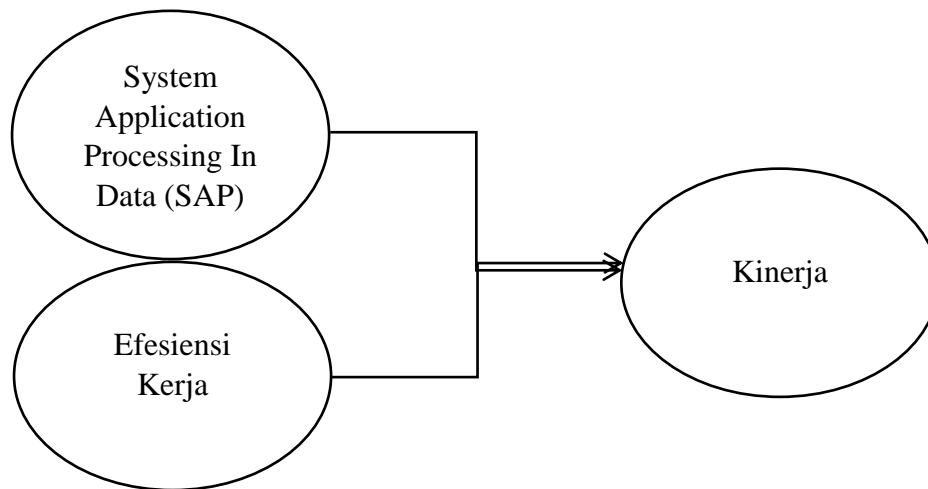
Gambar 2.2 Pengaruh Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Sistem Application And Product In Data Processing (SAP) Dan Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan

System Application Processing In Data yang baik dan Efisiensi kerja yang baik akan menjadikan karyawan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga efisiensi kerja Artinya suatu pekerjaan/ tugas dikatakan efisiensi dalam penyelenggaraannya apabila input (pengorbanan) yang dikeluarkan lebih kecil dari hasil yang diperoleh

Menurut Hasil Penelitian yang Dilakukan (Syam, 2020)(Diansari & Sutjajo, 2018) Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara System Application Processing In Data Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Penjelasan diatas dan melihat dari penelitian terdahulu maka dapat digambarkan hubungan antara pengaruh System Application Processing In Data Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari paradig dibawah ini :



Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Dengan kata lain, jika teori menyatakan A berpengaruh terhadap B, maka hipotesis adalah sesuai dengan apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A berpengaruh terhadap B. Jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian (Juliandi et al., 2018)

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh sistem application and product in processing terhadap kinerja karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate
2. Ada pengaruh efisiensi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate

3. Ada pengaruh sistem application and product in processing dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sistem application and product in processing

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variable SAP (X1), efisiensi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) pada PT Brigestone Sumatra Rubber Estate.

31

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk bagaimana sebuah variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari sebuah penelitian dan mempermudah pengukuran tersebut. Berdasarkan landasan teori diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari setiap variabel, Menurut Muninjaya (2003), menjelaskan definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting, guna menghindari penyimpangan atau kesalahpahaman pada saat pengumpulan data. Penyimpangan dapat disebabkan oleh pemilihan/ penggunaan instrumen (alat pengumpulan data) yang tidak kurang tepat atau susunan pertanyaan yang kurang konsisten dalam penelitian ini penulis menggunakan variable independen SAP (X1), efisiensi kerja (X2), serta variable dependen kinerja karyawan (Y)

3.2.1 Variabel Dependen

3.2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Jex dan Britt (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menyatakan kinerja adalah semua perilaku karyawan dalam pekerjaan atau di tempat kerja.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan

Variable	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja	1.kualitas	2
	2.kuantitas	2
	3.ketepatan waktu	2
	4.efektivitas	2
	5.penggabungan	2

3.2.1.2 System application processing in Data (X1)

SAP (Sistem Application and Product) adalah suatu software yang dikembangkan untuk mendukung suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara lebih efisien dan efektif. SAP juga merupakan software Enterprise Resources Planning (ERP), yaitu suatu tools IT dan manajemen untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas sehari-hari. SAP terdiri dari sejumlah modul/aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya (A. Dwi, 2013).

Tabel 3. 2 Indikator System Application

Variable	Indikator	Item Pernyataan
Teknologi informasi SAP	1.proses	2
	2.pengolaan data	2
	3.pengolaan informasi	2
	4.sistem manajemen	2
	5.perawatan dan pemeliharaan	2

3.2.1.3 Efisiensi Kerja (X2)

Efisiensi kerja adalah: pemakaian biaya ataupun bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja. Menurut Miraza efisiensi adalah: pemakaian biaya ataupun bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja(Miraza, 2015)

Tabel 3. 3 Indikator Efisiensi Kerja

Variable	Indikator	Item Pernyataan
Efisiensi kerja	1.Asas Perencanaan	2
	2. Asas Penghapusan	2
	3.Asas Penyederhanaan	2
	4.Asas Penghematan	2
	5.Asas Penggabungan	2

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, Dolok Melangir, Dolok Batu Nanggar, Serbelawan, Kab. Simalungun.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017) populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan bridgestone dikantor HO dan kantor HR sebanyak 133 orang.

Tabel 3. 5 Bagian-Bagian Divisi

NO	DIVISI	Jumlah
1	President Direktur	1
2	Direktur	1
3	General Manager oprasional	1
4	General Manager SDM	1
5	Manager	10
6	staf/Assiten	24
7	Karyawan admin	12
8	absorsing/(kontrak)	83
9	Total	133

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek pengamatan langsung dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan mengenai populasi (Djumanta & Susanti, 2008). Teknik sampling yang digunakan adalah accidental sampling. Jumlah sampel yang digunakan berdasarkan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Standar eror (5%

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05^2)}$$

N = 100 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh seseorang peneliti untuk mendapatkan data-data dari masyarakat agar ia dapat menjelaskan permasalahan penelitiannya. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan ialah dengan menggunakan angket atau kuisioner(Sare & Citra, 2006) Muchson (2017, hal. 96) mengatakan bahwa instrumen penelitian merupakan alat untuk mengambil data.

1) Studi dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajari

1) Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana penelii sedang berbincang bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan

pernyataan dan menggunakan tehnik tertentu. dalam penelitian ini subjek wawancara adalah pegawai tetap PT. Brigestone Sumatra Rubber Estate

2) Kuesioner (Angket)

Kuesioner angket adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada rponden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert yaitu* :

Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program computer staiscal program for social science (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan(kuisioner)yang dijawab dan di hitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan tehnik korelasi product moment,yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan Variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$\sum X Y$ = Jumlah hasil kali variable X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang diujitersebut valid
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
- 3) Tolak H_0 jika korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < 0,05)
- 4) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig-tailed > 0,05)

Tabel 3. 7 Uji Validitas Variabel System Application

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,384 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,779 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,805 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,726 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,461 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,390 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,793 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,798 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,822 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,805 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai System Application kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel Efisiensi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,536 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,649 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,833 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,902 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,912 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,875 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,863 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,876 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,707 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,696 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2022)

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Efisiensi Kerja kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,689 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,778 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,835 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,840 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,880 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,894 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,863 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,799 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,661 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,652 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (2022)

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Efisiensi Kerja kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.5.2 Uji reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum si}{s_t} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

s_t = Jumlah Varians butir

K = Jumlah item

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
System Application (X1)	0,863	Reliabel
Efesiensi Kerja (X2)	0,931	Reliabel
Kinerja Keuangan (Y)	0,935	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2022)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument masyarakat tentang System Application (Variabel X1) sebesar 0,863 (reliabel), Instrument Efesiensi Kerja (Variabel X2) sebesar 0,931 (reliabel) dan Kinerja Keuangan (Variabel Y) sebesar 0,935 (reliabel).

3.6 Teknik analisis data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

3.6.1 Regresi linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat, persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = konstanta

$b_1 - b_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

x_1 = System Application processing in Data (SAP)

x_2 = Efesiensi Kerja

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai regresi berganda. asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prowoto, 2016)

2. Uji multikolonieritas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prowoto, 2016). dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastitas antara lain :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas atau homoskedastitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (uji parsial)

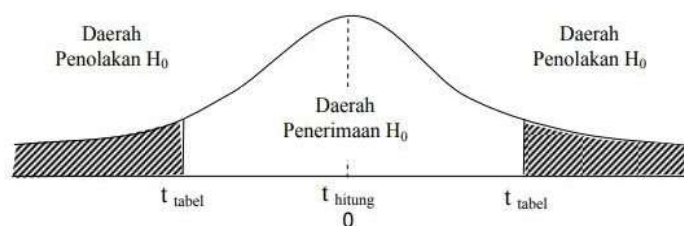
Uji statistic t [ada dasarnya menurunkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variable dependent(Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut, Yang menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t = Nilai t
 n = Jumlah sampel
 r = Nilai koefisien korelasi



Gambar 3. 1 Uji-t

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (x) terhadap variable terikat (y)

1. Kriteria pengambilan keputusan H_a diterima jika

$$-t_{tabel} > t_{hitung} < t_{tabel} \text{ atau } -t_{hitung}$$

2. Kriteria pengujian
3. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (system application Processing in data dan efesiensi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan)
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (system application processing in data dan efesiensi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan)
1. Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat dependent (Y) (Ghozali, 2013) untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$FH = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

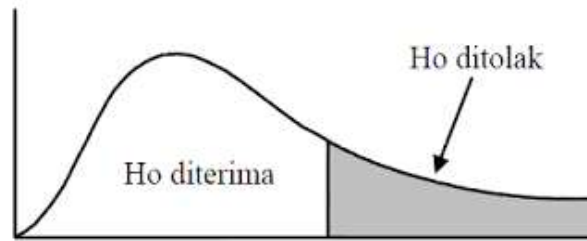
Dimana :

Fh = tingkat signifikan

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel



Gambar 3. 2 Uji-F

1. Bentuk pengujian adalah

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2. Kriteria pengujian

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (system application Processing in data dan efisiensi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (system application processing in data dan efisiensi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2016)

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digantikan sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan Variabel Y

$$d = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = persentase kontribusi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT.Brigestone Sumatera Rubber Estate. Dalam penelitiann ini penulis mengola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X1), 10 pertanyaan untuk variabel (X2), da 10 pertanyaan untuk variabel (Y). Dimana yang menjadi variabel (X1) adalah System Application Processing In Data, yang menjadi (X2) adalah Efisiensi Kerja, dan yang menjadi variabel (Y) adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan pada 100 orang karyawan pada PT.Brigestone Sumatera Rubber Estate sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan metode likert.

Tabel 4. 1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung System Application Processing In Data(X1), Efisiensi Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y).

4.1.2 Karakteristik Idenditas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam penelitian ini ditunjukan dalam tabel berikut yang menunjukkan responden berdasarkan bebrapa kriteria

diantaranya adalah jenis kelamin, dan usia. Data identitas dapat disimpulkan sebagai berikut :

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		
		Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)
Valid	Laki-laki	98	98	98
	Perempuan	2	2	2
	Total	100	100	100

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 92 orang (92%), sedangkan responden perempuan sebanyak 2 orang (2%).

4.1.2.2. Kelompok Usia

Tabel 4. 3
Disribusi Responden Berdasarkan Usia

		Umur		
		Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)
Valid	< 25 Tahun	10	10	10
	25 - 40 Tahun	80	80	80
	>40 Tahun	10	10	10
	Total	100	100	100

Berdasarkan data tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik usia mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang usianya >25

tahun sebanyak 80 karyawan (80%),selanjutnya yang berusia <25 tahun berjumlah sebanyak 10 karyawan (10%) dan usia 40 tahun sebanyak 10 karyawan(10%).

4.1.2.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 4
Distribusi Responen Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
		Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)
Valid	SMA	63	63	63
	S1	37	37	37
	Total	100	100	100

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik tamatan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tamatan SMA yaitu sebanyak 63 responden (63%), dan tamatan S1 sebanyak 37 responden (37%).

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel system application processing in data pada PT.Brigestone Sumatera Rubber Estate dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

4.1.3.1. Sistem Application Processing in Data

Deskripsi atau penyajian Data pada variable system application Processing In Data Pada PT.Brigestone Sumatera Rubber Estate dirangkum didalam table frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Skor Angket Untuk variable Sistem Application Processing In Data

No	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	36	36,0	63	63,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	100	100
2	21	21,0	75	75,0	4	4,0	0	0,0	0	0,0	100	100
3	16	16,0	80	80,0	5	4,0	0	0,0	0	0,0	100	100
4	10	10,0	82	82,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	100	100
5	21	21,0	71	71,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	100	100
6	10	10,0	79	79,0	11	11,0	0	0,0	0	0,0	100	100
7	14	14,0	78	78,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	100	100
8	16	16,0	74	74,0	4	4,0	0	0,0	0	0,0	100	100
9	18	18,0	78	78,0	4	4,0	0	0,0	0	0,0	100	100
10	18	18,0	77	77,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100

Sumber : *Olahan Data 2022*

Dari Tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Sistem application Processing In Data Mempermudah pekerjaan. sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63 atau 63%.
2. Jawaban responden tentang System Application Processing In Data mempercepat pengiriman file, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 75 atau 75%.
3. Jawaban responden tentang pemakaian System Application Processing In Data sangat akurat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 80 atau 80%.
4. Jawaban responden tentang tentang System Application Processing In Data sangat bagus dalam penyimpanan data perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 82 atau 82%.

5. Jawaban responden tentang tentang System Application Processing In Data sangat efektif dan efisien , sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 71 atau 71 %.
6. Jawaban responden tentang System Application Processing In Data mudah digunakan bagi karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 79 atau 79 %.
7. Jawaban responden tentang System Application Processing In Data mempermudah General Manager dalam fungsi pengawasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 78 atau 78 %.
8. Jawaban responden tentang System Application Processing In Data menghubungkan dan menggabungkan informasi menjadi satu sistem, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 74 atau 74 %.
9. Jawaban responden tentang Penggunaan System Application Processing In Data lebih baik dari pada penggunaan secar manual. sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 78 atau 78 %.
10. Jawaban responden tentang System Application Processing In Data tidak memiliki resiko yang tinggi dalam penggunaan nya. sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 77 atau 77 %.

Berdasarkan hasil penelitian variable system Aplication processing In Data responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberi tanggapan positif terhadap Variabel system Aplication processing In Data

4.1.3.2 Efisiensi Kerja

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variable Efisiensi Kerja pada PT.Brigestone Sumatera Rubber Estate dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Skor Angket Untuk variable Efisiensi Kerja

No	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	81	81,0	18	18,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	100	100
2	53	53,0	46	46,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	100	100
3	30	30,0	67	67,0	3	3,0	0	0,0	0	0,0	100	100
4	26	26,0	68	69,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
5	22	22,0	73	73,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
6	19	19,0	76	76,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
7	18	18,0	77	77,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
8	12	12,0	82	82,0	6	6,0	0	0,0	0	0,0	100	100
9	13	13,0	77	7,0	10	10,0	0	0,0	0	0,0	100	100
10	13	13,0	77	7,0	10	10,0	0	0,0	0	0,0	100	100

Sumber : *Olahan Data 2022*

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menghmat waktu dalam bekerja,sebagian menjawab setuju 18 responden atau 18%.
2. Jawaban responden tentang Saya melakukan kegiatan yang tidak diperlukan,sebagian menjawab setuju 46 resonden atau 46%
3. Jawaban responden tentang pekerjaan yang sulit menjadi lebih mudah,sebagian menjawab setuju 67 resonden atau 67%.
4. Jawaban responden tentang saya mengerjakan tugas lain dalam satu pekerjaan agar lebih cepat,sebagian menjawab setuju 68 resonden atau 68%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas sebelum deadline,sebagian menjawab setuju 73 resonden atau 73%.

6. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas yang lebih mudah untuk menghemat waktu, sebagian menjawab setuju 76 responden atau 76%.
7. Jawaban responden Melakukan pekerjaan yang baik sesuai SOP perusahaan, sebagian menjawab setuju 77 responden atau 77%.
8. Jawaban responden Saya selalu bekerja dengan efisien, sebagian menjawab setuju 82 responden atau 82%.
9. Jawaban responden Saya selalu merencanakan pekerjaan saya dengan baik, sebagian menjawab setuju 77 responden atau 77%.
10. Jawaban responden Saya mengerjakan tugas walaupun pada saat istirahat untuk mempercepat pekerjaan saya, sebagian menjawab setuju 77 responden atau 77%.

Berdasarkan hasil penelitian Efisiensi Kerja responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberi tanggapan positif terhadap Variabel Efisiensi Kerja.

4.1.3.3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Skor Angket Untuk variable Kinerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	77	77,0	23	23,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	100	100
2	62	62,0	38	38,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	100	100
3	55	55,0	41	41,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	100	100
4	44	44,0	55	55,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	100	100
5	38	38,0	59	59,0	3	3,0	0	0,0	0	0,0	100	100
6	32	32,0	63	63,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
7	28	28,0	67	67,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
8	18	18,0	77	77,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
9	9	9,0	86	86,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	100	100
10	6	6,0	86	86,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	100	100

Sumber : Hasil Olahan Data 2022

1. Jawaban responden tentang saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini, sebagian menjawab setuju 23 responden atau 23%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri karyawan sebagian menjawab setuju 38 responden atau 38%.
3. Jawaban responden tentang saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung sebagian menjawab setuju 41 responden atau 41%.
4. Jawaban responden tentang tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya sebagian menjawab setuju 55 responden atau 55%.
5. Jawaban responden tentang memiliki basis pengetahuan yang luas .berusaha mengikuti tren dan perkembangan yang ada .sebagian menjawab setuju 59 responden atau 59%.
6. Jawaban responden tentang mampu mengambil keputusan secara efektif

,baik berdasarkan pengalaman langsung maupun tidak langsung.sebagian menjawab setuju 63 responden atau 63%

7. Jawaban responden mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini.sebagian menjawab setuju 67 responden atau 67%.
8. Jawaban responden saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagian menjawab setuju 77 responden atau 77%.
9. Jawaban responden hasil kerja saya selalu memuaskan sebagian menjawab setuju 86 responden atau 86%.
10. Jawaban responden saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas sebagian menjawab setuju 86 responden atau 86%

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau di kenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan cara sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disikitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresimemenuhiasumsinormalitas.Ujinormalitas penelitian

ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal probability plot dan histogram.

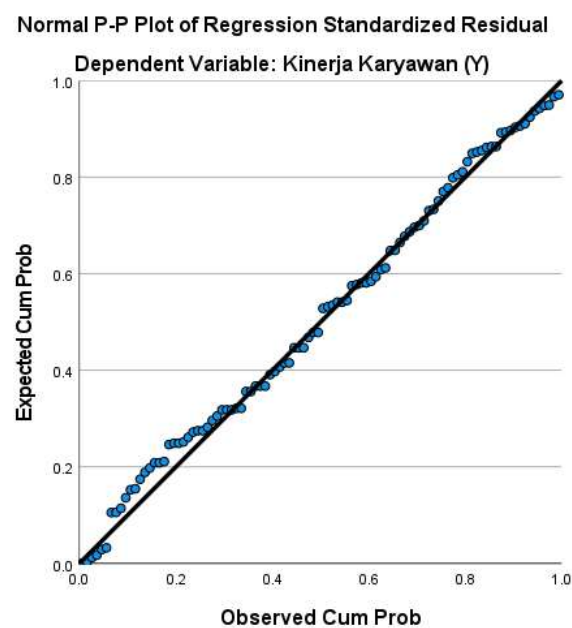
**Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.92124053	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.029	
	Negative	-.064	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.394	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.381
		Upper Bound	.406

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

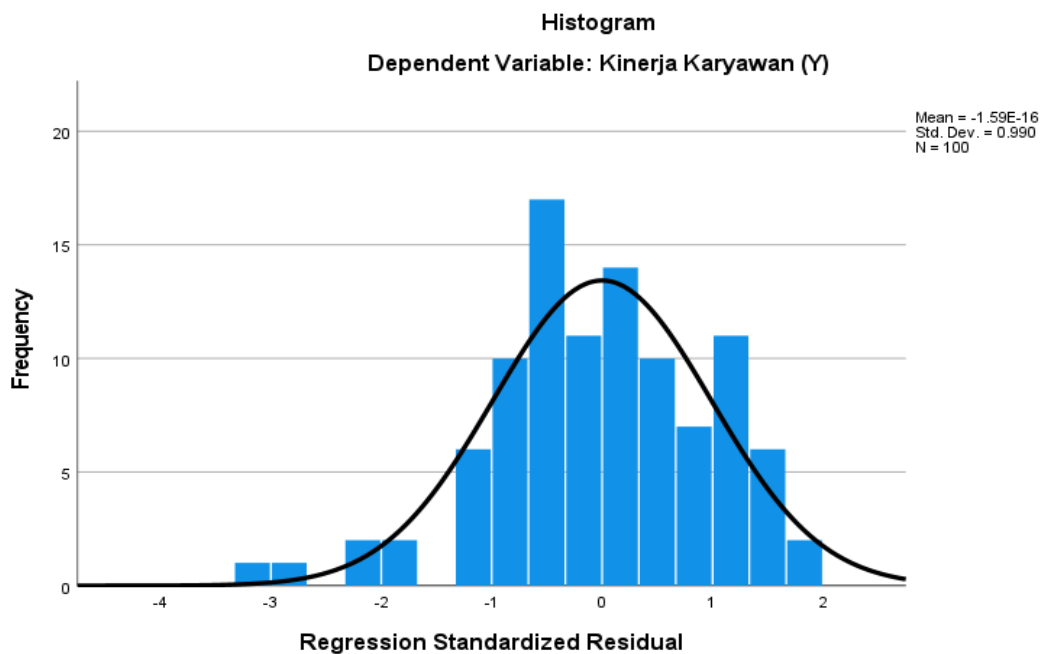
Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 200^d yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas

**Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**



Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garisdiagonal.

Gambar 4. 2
Hasil uji Normalitas Histogram



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik regression standarized membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan

VIF (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $>0,1$ dan *VIF* <10 , maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.454	3.935		2.910	.004		
	Application Processing (X1)	.395	.141	.326	2.802	.006	.444	2.254
	Efisiensi Kerja (X2)	.369	.118	.364	3.124	.002	.444	2.254

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

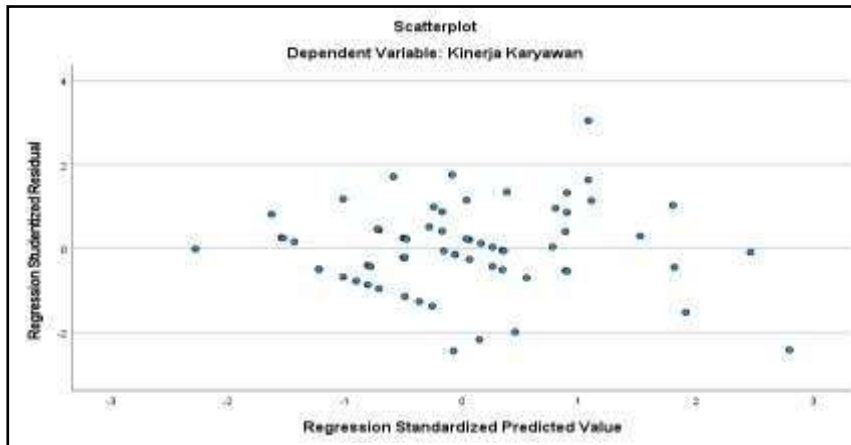
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar 444 dan VIF sebesar 2.254 Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini karena nilai $T \Rightarrow > 0,1$ dan $VIF \Rightarrow < 10$.

4.1.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi

heterokedastisitas. Dasar analisis ini adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	11.454	3.935		2.910	.004		
	Application Processing (X1)	.395	.141	.326	2.802	.006	.444	2.254
	Efisiensi Kerja (X2)	.369	.118	.364	3.124	.002	.444	2.254

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan

regresiliniier yaitu sebagai berikut :

$$Y=11,454+0,395x_1+0,369x_2$$

Nilai Konstanta adalah sebesar 11,454 menunjukkan bahwa variabel Application Processing In Data dan efesiensi kerja dalam keadaan konstanta dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0)maka konstantanya akan tetap senilai 11,454.

1. Nilai koefisien Application Processing In Data adalah sebesar 0,395 menunjukkan bahwa jika Application Processing In Data mengalami kenaikan 100%.
2. Nilai koefisien regresi Application Processing In Data adalah sebesar 0,369 menunjukkan bahwa jika Application Processing In Data mengalami kenaikan

100% maka akan menaikkan konstantta Efisiensi terhadap kinerja karyawan senilai 40,2%.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah di kumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

4.1.6.1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4. 11 Hasil Uji-t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.454	3.935		2.910	.004
	Application Processing (X1)	.395	.141	.326	2.802	.006
	Efisiensi Kerja (X2)	.369	.118	.364	3.124	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial System Application Processing In Data t_{hitung} 2.900 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti System

Application Processing In Data berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brigestone.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial Efisiensi Kerja di peroleh t_{hitung} 3,124 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan 0,002 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti Efisiensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Brigestone.

4.1.6.2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji System Application Processing In Data dan Efisiensi Kerja terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitiann ini menggunakan uji F melalui program SPSS dan berikut ini hasil pengujiannya.

Tabel 4. 12 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602.209	2	301.105	34.572	<.001 ^b
	Residual	844.831	97	8.710		
	Total	1447.040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja (X2), Application Processing (X1)

Uji F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistic, maka dilakukan uji

F pada tingkat $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} untuk $n = 100$ adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = n - k - 1$$

$$= 100 - 2 - 1$$

$$F_{hitung} = 34,572$$

$$F_{tabel} = 3,09$$

Berdasarkan pengujian secara simultan System application Procesing In Data dab Efisiensi kerja di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 34,572 > F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikan sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai

tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh antara variabel System Application Processing In Data (X_1) dan Efisiensi Kerja(X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

4.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Koefisien detrmniasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagai mana dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.404	2.951

a. Predictors: (Constant), Efisiensi Kerja (X2), Application Processing (X1)

Berdasarkan hasil uji derterminasi pada tabel 4.13 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,416 hal ini menunjukkan bahwa arti 41,1% yang mempengaruhi variabel bebas yaitu (System Application Processing In Data) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi faktor lain yant tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (System Application Processing In Data Dan Efisiensi Kerja) mempunyai pengaruh

terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. System Application Processing In data

Dari hasil pengolahan data yang diketahui bahwa System Application Processing In Data (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Brigestone, dilihat dari hasil berpengaruh signifikan antara variabel System Application Processing In Data (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 2,802 >$ dari $t_{tabel} 1,984$ (sig 0,006) dimana signifikan t lebih kecil $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti System Application Processing In Data mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberi arti jika gaya System Application Processing In Data baik dengan terdapat . (Maryana & Nisa, 2015)(Andrifa & Rizka, 2020) menyatakan System Application Processing In Data mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.2. Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji Efisiensi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Brigestone, dilihat dari hasil signifikan antara variabel Efisiensi Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 3,124$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti Efisiensi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberi arti bahwa Efisiensi Kerja yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa Efisiensi Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Dewi et al., 2020)(Tessalonika, 2021)menyatakan Efisiensi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan

4.2.3. Pengaruh System Application Processing In Data Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Application Processing In Data (X1), Efisiensi Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bridgestone Sakti. Dikarenakan F_{hitung} sebesar $34,572 > F_{tabel}$ 3,09 dan nilai signifikan sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05. H_0 ditolak dengan H_a terima. Hal ini berarti System Application Processing In Data dan Efisiensi Kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ini bermakna bahwa kinerja karyawan berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini,

Dengan nilai R square yaitu sebesar sebesar 0,416 hal ini menunjukkan bahwa arti 41,6% yang variabel System Application Processing In Data (X1), Efisiensi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Syam, 2020) menyatakan System Application Processing In Data dan Efisiensi Kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian mengenai Pengaruh variabel System Application Processing In Data dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Brigestone Sumatera rubber Estate maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel System Application Processing In Data terhadap Kinerja Karyawan PT.Brigestone Sumatera rubber Estate.
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Efisiensi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Brigestone Sumatera rubber Estate.
3. Dari hasil penelitian secara simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel System Application Processing In Data dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Brigestone Sumatera rubber Estate.

5.2 Saran

Berdasarkan Simpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut :

1. Agar pihak perusahaan lebih memperbanyak traning tentang system Application processing In Data ,agar karyawan dapat lebih faham secara merata.

2. Perlu dilakukannya update terus menerus mengenai system teknologi informasi sehingga efisiensi kerja karyawan dapat lebih maksimal lagi.
3. Diharapkan untuk peneliti dimasa yang akan datang mampu menambah variable-variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Ketatnya Aturan diperusahaan membuat peneliti sulit dalam membuat janji kepada karyawan maupun dalam proses pengambilan data
2. Dalam proses pengambilan data banyak karyawan yang sibuk karena tugas dan pekerjaan mereka
3. Perusahaan sangat menjagat menjaga rahasia perusahaan, jadi peneliti tidak maksimal dalam proses pengambilan data

DAFTAR PUSTAKA

- Andrifa, M., & Rizka, R. (2020). Pengaruh Penerapan System Application And Product In Data Processing Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pt Pupuk Iskandar Muda Lhoksemawe). *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, 4(2), 198–209.
- Atmaja, A. T., Santoso, D., & Ninghardjanti, P. (2018). Penerapan sistem otomatisasi Administrasi untuk meningkatkan Efektifitas Dan Efesiensi Kerja di Vidang Pendapatan Dinas Perdagangan Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran I*, 2(2), 1–14.
- Basuki, A., & Prowoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali pers.
- Desky, H. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Inferensi*, 6(2), 459. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478>
- Dewi, A., Afrizal, A., & Wahyudi, I. (2020). Pengaruh Efisiensi Kerja, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual di PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Jambi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 5(3), 192–202. <https://online-journal.unja.ac.id/jaku/article/view/10810>
- Dhewanto, W., & Falahah, F. (2007). *ERP (Enterprise Resource Planning)*. Informatika.
- Diansari, A. D., & Sutjajo, G. (2018). Pengaruh System Application and Products Serta Penerapan Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Epson Batam. *Dimensi*, 7(2), 298–319.
- Djumanta, W., & Susanti, D. (2008). *Belajar Matematika Aktif dan Menyeangkan*. (G. Kompas (Ed.)).
- Dwi, A. (2013). *Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dengan Model Ideal Problem Solving Berbasis Maple* (edisi 4). Andi Purnomo.
- Dwi, S. B. (2018). *Definisi SAP (System Application and Product in data processing)*. <https://bagusdwiseto.blogspot.com/2013/10/model-sistem-umum-perusahaan.html>
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fitriani, D. (2017). Pengukuran Kinerja System Application and Product (SAP) Pada Wilmar Group Plantation Pontianak. *Cogito Smart Journal*, 1(1), 33–44.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Orhanizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Juliandi, A., Manurung, S., & Irfan, I. (2018). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Maryana, F., & Nisa, S. (2015). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer Menggunakan System Application and Product Data Processing (Sap) Terhadap Kinerja Individu Pada Pt. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 60–78.
- Miraza, M. (2015). *Ekonomi Dan Bisnis*. Ikatan Sarjana EKonomi Indonesia.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran*, 2(3), 138–149.
- Pebi, J. (2018). Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 1(2), 16–29.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Basri, B. (2017). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Rollana, D. (2018). *Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efesuensi Kerja*. Endi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Septiana dan Oey: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.... *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitohang, M., & Nuryanto, H. (2019). Pengaruh Penggunaan Sistem Sap Dan

- Teknologi Jaringan Wifi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt Varta Microbattery Indonesia. *Academia*, 1(1), 1–24.
- Solechan, A. (2017). Pengaruh Efisiensi Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1), 87–100. <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.506>
- Subandi, S., & Imam, G. (2017). Determinan Efisiensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Profitabilitas Industri Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 17(No.1), 123–135.
- Sufiyanti, E., Sayutu, A. J., & Windarti, A. O. (2017). Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan Minimarket. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 94–103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.545>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sutarman. (2015). *Pengantar Teknologi Informasi*. Bumi Aksara.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Tessalonika, R. C. (2021). Pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan pt . aneka gas industri bitung. *Productivity*, 2(5), 413–416.
- Umar, I., Umar, R., & Yahya, S. D. (2020). Analisis Penerapan Sistem Aplikasi Pengolahan Data Sap Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Pt Antam Makassar. *MACAKKA*, 1(1), 18–25.
- Usman, S. (2020). *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal* (Vol. 1, Issue 2, pp. 12–19).
- Wardani, D. K., & Andriyani, I. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 88–98. <https://doi.org/10.24964/ja.v5i2.270>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Zusnita, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1.DATA PRIBADI

Nama : Ricko selanjani Harefa
Npm : 1805160229
Tempat Tanggal Lahir: Serbelawan,17 Juni 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Alamat : Huta I Purbasari kec.tapian dolok kab.simalungun
No.Telephone : 082274968602
Email : rickosharefa@gmail.com

2.DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Rahmadin Harefa
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Siti Nanggani
Pekerjaan : Ibu Rumah tangga
Alamat : Huta I Purbasari kec.tapian dolok kab.simalungun
No Telp : 082329443677
Email : -

3.DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negri 2 tapian dolok
SMP : SMP Swasta Sultan Agung
SMA : SMA Negri 2 Pematang Siantar
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018 -
sekarang)

Medan 28 Agustus 2022

(Ricko Selanjani Harefa)

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.
Kepada Yth: Bapak/ibu Karyawan
PT Brigestone Sumatera Rubber estate

Dengan Hormat

Memohon agar Bapak/ibu bersedia membantu kegiatan penelitian saya yang berjudul Pengaruh system Application Processing In Data (SAP) Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Brigestone Sumatera Rubber Estate

memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi kuisisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sangat berpengaruh untuk Data skripsi saya,sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program sarjana manajemen, FakultasEkonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian yang bisa saya sampaikan semoga informasi yang saya dapatkan bermanfaat untuk penelitian saya atas bantuan bapak/ibi saya ucapkan terimakasih.

B. PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja Isilah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. IDENTITAS RESPONDEN

NO RESPONDEN	...		
1.NAMA	LAKI- LAKI	PREMPUAN	
	
2.USIA	...		
3.TINGKAT PENDIDIKAN	SMA	DIPLOMA	S1

4.LAMA BEKERJA	...		

Variabe System Application Processing In Data

NO	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	System Application Processing In Data mempermudah pekerjaan?					
2	System Application Processing In Data mempercepat pengiriman file?					
3	pemakaian System Application Processing In Data lebih daapt dipercaya dari pada system manual?					
4	System Application Processing In Data sangat bagus dalam penyimpanan data perusahaan?					

5	Penggunaan System Application Processing In Data lebih akurat ?					
6	System Application Processing In Data meminimalisir kesalahan kecil ?					
7	System Application Processing In Data mempermudah General Manager dalam menemukan perdaan atau kesalahan pekerjaan?					
8	System Application Processing In Data menghubungkan dan menggabungkan informasi menjadi satu sistem					
9	Penggunaan System Application Processing In Data lebih konsisten dari pada penggunaan secar manual					
10	System Application Processing In Data tidak memiliki resiko yang tinggi dalam penggunaannya					

Variabel Efisiensi Kerja

NO	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu merencanakan pekerjaan saya dengan baik?					
2	Saya selalu menentukan kegiatan saya sebelum bekerja?					
3	Saya tidak melakukan kegiatan yang tidak diperlukan?					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP					
5	saya menyederhaakan pekerjaan dengan cara saya agar pekerjaan yang sulit menjadi lebih mudah					
6	Saya selalu bekerja dengan efisien					
7	Saya mengerjakan tugas yang lebih mudah untuk menghemat waktu					
8	Saya selalu mengerjakan tugas sebelum deadline					
9	saya mengerjakan tugas lain dalam satu pekerjaan					
10	Saya mengerjakan tugas walaupun pad saat istirahat untuk mempercepat pekerjaan saya					

Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	saya merasa beekrja sesuai dengan prosedur?					
2	Saya selalu bekerja dengan maksimal					
3	Saya selalu menagani tugas dengan baik					
4	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu					
5	Say menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline					
6	Saya selalu bekerja lagi ketika saya sudah menyelesaikan tugas					
7	Saya selalu berkordinasi dengan pekerjaan saya agar hasil nya maksimal					
8	Saya sellau bekerja secara produktif					
9	Saya selalu bekerja secara efektif					
10	Saya selalu memaksimalkan pekerjaan dengan mandiri					

43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
46	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	35
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
50	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
51	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
54	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	41
55	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	41
56	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
57	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
60	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
61	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
64	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
65	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
44	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
60	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
61	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
68	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
71	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
73	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
74	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
81	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
82	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
83	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44

84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
89	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
90	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
94	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
95	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
96	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
97	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
98	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
99	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
100	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47

Kinerja Karyawan (Y)

No	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	Total Kk
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45

VALIDITAS DAN RELIABILITAS System application Processing In Data (X1)

		Correlations										
		AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP7	AP8	AP9	AP10	T_AP
AP1	Pearson Correlation	1	,301**	,177	,157	,171	,366**	,082	,155	,049	,063	,384**
	Sig. (2-tailed)		,002	,078	,120	,089	<,001	,417	,124	,626	,533	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP2	Pearson Correlation	,301**	1	,837**	,635**	,358**	,147	,502**	,503**	,505**	,497**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,002		<,001	<,001	<,001	,144	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP3	Pearson Correlation	,177	,837**	1	,754**	,330**	,158	,563**	,517**	,587**	,575**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,078	<,001		<,001	<,001	,116	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP4	Pearson Correlation	,157	,635**	,754**	1	,259**	,104	,501**	,460**	,565**	,549**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,120	<,001	<,001		,009	,303	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP5	Pearson Correlation	,171	,358**	,330**	,259**	1	,047	,215*	,197*	,221*	,220*	,461**
	Sig. (2-tailed)	,089	<,001	<,001	,009		,641	,032	,049	,027	,028	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP6	Pearson Correlation	,366**	,147	,158	,104	,047	1	,237*	,218*	,202*	,148	,390**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,144	,116	,303	,641		,017	,029	,044	,142	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP7	Pearson Correlation	,082	,502**	,563**	,501**	,215*	,237*	1	,834**	,728**	,709**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,417	<,001	<,001	<,001	,032	,017		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP8	Pearson Correlation	,155	,503**	,517**	,460**	,197*	,218*	,834**	1	,757**	,737**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,124	<,001	<,001	<,001	,049	,029	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP9	Pearson Correlation	,049	,505**	,587**	,565**	,221*	,202*	,728**	,757**	1	,977**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,626	<,001	<,001	<,001	,027	,044	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP10	Pearson Correlation	,063	,497**	,575**	,549**	,220*	,148	,709**	,737**	,977**	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	,533	<,001	<,001	<,001	,028	,142	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
T_AP	Pearson Correlation	,384**	,779**	,805**	,726**	,461**	,390**	,793**	,798**	,822**	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	10

Efisiensi Kerja (X2)

		Correlations										
		TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6	TK7	TK8	TK9	TK10	T_TK
TK1	Pearson Correlation	1	,563**	,437**	,466**	,451**	,341**	,337**	,292**	,177	,177	,536**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,003	,078	,078	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK2	Pearson Correlation	,563**	1	,644**	,601**	,555**	,440**	,427**	,361**	,219*	,219*	,649**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,029	,029	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK3	Pearson Correlation	,437**	,644**	1	,892**	,820**	,681**	,662**	,581**	,379**	,379**	,833**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK4	Pearson Correlation	,466**	,601**	,892**	1	,925**	,787**	,768**	,681**	,461**	,461**	,902**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK5	Pearson Correlation	,451**	,555**	,820**	,925**	1	,851**	,829**	,726**	,489**	,489**	,912**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK6	Pearson Correlation	,341**	,440**	,681**	,787**	,851**	1	,977**	,769**	,515**	,515**	,875**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK7	Pearson Correlation	,337**	,427**	,662**	,768**	,829**	,977**	1	,785**	,525**	,480**	,863**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK8	Pearson Correlation	,292**	,361**	,581**	,681**	,726**	,769**	,785**	1	,886**	,837**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,003	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK9	Pearson Correlation	,177	,219*	,379**	,461**	,489**	,515**	,525**	,886**	1	,956**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,078	,029	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TK10	Pearson Correlation	,177	,219*	,379**	,461**	,489**	,515**	,480**	,837**	,956**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,078	,029	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
T_TK	Pearson Correlation	,536**	,649**	,833**	,902**	,912**	,875**	,863**	,876**	,707**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	10

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	T_KK
KK1	Pearson Correlation	1	,698**	,616**	,503**	,490**	,489**	,465**	,411**	,378**	,480**	,689**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK2	Pearson Correlation	,698**	1	,856**	,694**	,626**	,577**	,499**	,444**	,306**	,399**	,778**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,002	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK3	Pearson Correlation	,616**	,856**	1	,817**	,724**	,652**	,571**	,501**	,355**	,417**	,835**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK4	Pearson Correlation	,503**	,694**	,817**	1	,868**	,762**	,631**	,522**	,328**	,357**	,840**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK5	Pearson Correlation	,490**	,626**	,724**	,868**	1	,874**	,742**	,624**	,431**	,434**	,880**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK6	Pearson Correlation	,489**	,577**	,652**	,762**	,874**	1	,864**	,735**	,539**	,468**	,894**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK7	Pearson Correlation	,465**	,499**	,571**	,631**	,742**	,864**	1	,823**	,668**	,532**	,863**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK8	Pearson Correlation	,411**	,444**	,501**	,522**	,624**	,735**	,823**	1	,727**	,595**	,799**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK9	Pearson Correlation	,378**	,306**	,355**	,328**	,431**	,539**	,668**	,727**	1	,725**	,661**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK10	Pearson Correlation	,480**	,399**	,417**	,357**	,434**	,468**	,532**	,595**	,725**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
T_KK	Pearson Correlation	,689**	,778**	,835**	,840**	,880**	,894**	,863**	,799**	,661**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

System Application processing In Data

AP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.0	1.0	1.0
	S	63	63.0	63.0	64.0
	SS	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.0	4.0	4.0
	S	75	75.0	75.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.0	4.0	4.0
	S	80	80.0	80.0	84.0
	SS	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8.0	8.0	8.0
	S	82	82.0	82.0	90.0
	SS	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8.0	8.0	8.0
	S	71	71.0	71.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	11.0	11.0	11.0
	S	79	79.0	79.0	90.0
	SS	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8.0	8.0	8.0
	S	78	78.0	78.0	86.0
	SS	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	10.0	10.0	10.0
	S	74	74.0	74.0	84.0
	SS	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.0	4.0	4.0
	S	78	78.0	78.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

AP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	77	77.0	77.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Efisiensi Kerja

EK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.0	1.0	1.0
	S	18	18.0	18.0	19.0
	SS	81	81.0	81.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.0	1.0	1.0
	S	46	46.0	46.0	47.0
	SS	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.0	3.0	3.0
	S	67	67.0	67.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	69	69.0	69.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	73	73.0	73.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	76	76.0	76.0	81.0
	SS	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	77	77.0	77.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6.0	6.0	6.0
	S	82	82.0	82.0	88.0
	SS	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	10.0	10.0	10.0
	S	77	77.0	77.0	87.0
	SS	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

EK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	10.0	10.0	10.0
	S	77	77.0	77.0	87.0
	SS	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	23.0	23.0	23.0
	SS	77	77.0	77.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	38.0	38.0	38.0
	SS	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.0	1.0	1.0
	S	44	44.0	44.0	45.0
	SS	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.0	1.0	1.0
	S	55	55.0	55.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.0	3.0	3.0
	S	59	59.0	59.0	62.0
	SS	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	63	63.0	63.0	68.0
	SS	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	67	67.0	67.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	77	77.0	77.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.0	5.0	5.0
	S	86	86.0	86.0	91.0
	SS	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8.0	8.0	8.0
	S	86	86.0	86.0	94.0
	SS	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	