

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. CAHAYA ANDIKA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
ANDRI NP. SIHOTANG  
NIM : 058320061**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

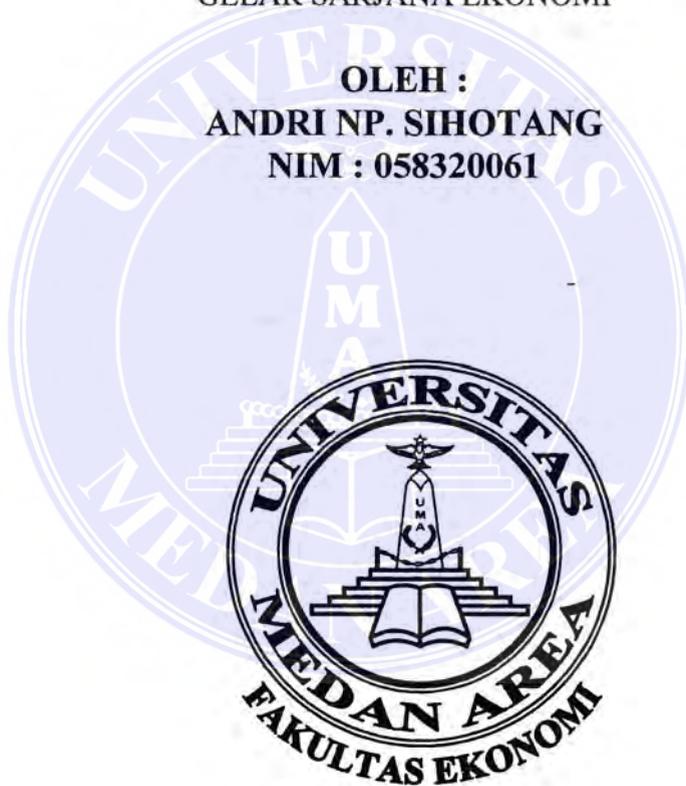
Access From (repository.uma.ac.id)12/2/24

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. CAHAYA ANDIKA MEDAN**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS  
DAN MEMENUHI SYARAT MENCAPAI  
GELAR SARJANA EKONOMI**

**OLEH :  
ANDRI NP. SIHOTANG  
NIM : 058320061**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. CAHAYA ANDIKA  
MEDAN**

**NAMA MAHASISWA : ANDRI NP. SIHOTANG**

**NO. STAMBUK : 058320061**

**JURUSAN : MANAJEMEN**



**MENYETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

**PEMBIMBING I**

**(DRS.PATAR MARBUN, MSi)**

**PEMBIMBING II**

**(AGUSTIONO,S,E,MMA)**

**MENGETAHUI**

**KETUA JURUSAN**

**(Ihsan Effendi, SE, MSi)**

**DEKAN**

**(Prof.DR.SYA'AD AFIFUDDIN,S,E,Mec)**

**TANGGAL LULUS : NOVEMBER 2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)12/2/24

## ABSTRAK

**ANDRE NP. SIHOTANG, 2009, Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Andika Medan, Drs. Patar Marbun, Msi Sebagai Pembimbing I dan Agustiono, Sebagai Pembimbing II.**

Sistem informasi manajemen adalah satuan komponen yang saling berhubungan yang mengumpulkan (mendapatkan kembali, memproses dan menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi. Proses pengukuran dan perbandingan hasil – hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai.

Permasalahan yang ada pada PT. Cahaya Andhika Medan adalah bagaimanakah Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Andhika Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Cahaya Andhika Medan.

Dari hasil regresi linear dapat diketahui bahwa nilai peramalan adalah nilai besarnya konstanta ( tetap ) adalah sebesar 3,08 yang artinya apabila nilai konstanta tidak mengalami penambahan maka besarnya nilai adalah sebesar 3,08 sedangkan besarnya nilai regresi adalah sebesar 0,24 artinya apabila nilai x pada regresi mengalami penambahan 1 maka nilai dari sistem informasi manajemen dapat mengakibatkan penambahan pada tingkat prestasi kerja adalah sebesar 0,24.

Tingkat signifikan dari dari hasil perbandingan t hitung lebih besar daripada t tabel ( 1,668 > 1,718 ) dan besarnya persentase hubungan antara sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja dilihat dari uji determinasi yang besarnya pengaruh adalah sebesar 4,16 % sedangkan sisanya sebesar 95,84 % dipengaruhi variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

**Keyword : Sistem Informasi Manajemen, Prestasi Kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala berkat dan anugerahNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul : **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Andika Medan.**”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi, di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam Skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan baik isi maupun penulisannya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan pengetahuan khususnya tentang sistem informasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. Ya'cub Matondang, MA Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. Sya'ad Afifuddin, M.E.c Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Herry Syahrial, S.E,MSi Selaku Pembantu Dekan I Universitas Medan Area.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala berkat dan anugerahNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul : **Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Andika Medan."**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi, di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam Skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan baik isi maupun penulisannya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan pengetahuan khususnya tentang sistem informasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. Ya'cub Matondang, MA Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. Sya'ad Afifuddin, M.E.c Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Herry Syahrial, S.E,MSi Selaku Pembantu Dekan I Universitas Medan Area.

4. Bapak Muslim Wijaya, S.E,MSi Selaku Pembantu Dekan III Universitas Medan Area..
5. Bapak Ihasan Effendi, S.E,MSi Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area
6. Bapak DRS. Azis Hasan, MM Selaku Ketua Pembimbing Skripsi Penulis
7. Bapak DRS. Patar Marbun, MSi selaku pembimbing I saya yang telah membantu saya dalam memberikan bimbingan,arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
8. Bapak Agustiono, S.E ,MMA selaku pembimbing II saya yang telah membantu saya dalam memberikan arahan dalam tulisan sehingga tulisan ini dapat terbentuk sesuai dengan harapan penulis.
9. Orang tua saya yang saya sangat sayangi dan adik – adikku yang sangat penulis cintai

Akhirkata semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat – Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita.

Medan, Oktober 2009

( Penulis)

Andre NP. Sihotang

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b>	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>I</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>III</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>IV</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	2
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teori	
1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen .....	4
2. Manfaat Sistem Informasi Manajemen .....	6
3. Struktur Sistem Informasi Manajemen Dengan Prestasi Kerja .....	7
4. Pengertian Prestasi Kerja .....	10
5. Kegunaan Prestasi Kerja dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja .....	11
B. Kerangka Konseptual .....	17
C. Hipotesis .....	17

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	19
B. Populasi dan Sampel .....	19
C. Definisi Operasional .....	20
D. Jenis dan Sumber Data .....	21
E. Teknik Pengumpulan Data .....	22
F. Teknik Analisis Data .....	22

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsitif Hasil Penelitian .....	25
1. Deskripsi PT. Andika Cahaya Medan .....	25
2. Struktur Organisasi PT. Andika Cahaya Medan .....	26
3. Uraian Tugas PT. Andika Cahaya Medan .....	28
4. Sistem Pelaksanaan Prestasi PT. Cahaya Andhika .....	32
B. Pembahasan Penelitian .....	37
1. Frekwensi Jawaban Responden Tentang Sistem Informasi Manajemen (Variabel Dependen) .....	37
2. Frekwensi Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja (Variabel Independen) .....	41
C. Analisis dan Evaluasi .....	46
1. Pengujian Koefisien Korelasi .....	48
2. Pengujian $t$ hitung .....	50
3. Uji Determinasi .....	52

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	54

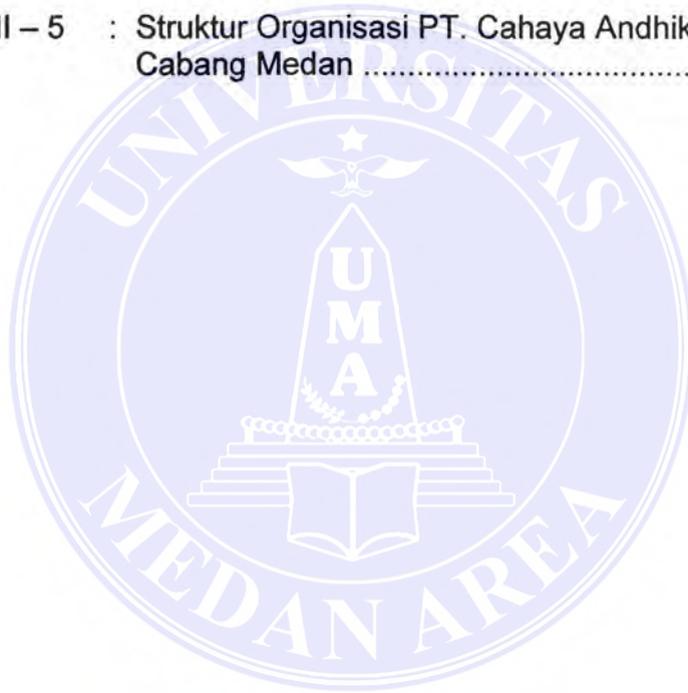
## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II – 1 : Manfaat Dari Sistem Informasi Manajemen .....	7
Gambar II – 2 : Struktur SIM Terhadap Prestasi Kerja .....	9
Gambar II – 3 : Sistem Penilaian Prestasi Kerja .....	16
Gambar II – 4 : Kerangka Konseptual .....	17
Gambar II – 5 : Struktur Organisasi PT. Cahaya Andhika Cabang Medan .....	27



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III - 1 : Rencana Kegiatan Dalam Proses Penyusunan Skripsi .....	19
Tabel IV - 2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Cahaya Andika Medan .....	34
Tabel IV – 3 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan (terakhir) Pada PT. Cahaya Andika .....	35
Tabel IV - 4 : Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai Pada PT. Cahaya Andika Medan .....	35
Tabel IV – 5 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada PT. Cahaya Andika Medan .....	36
Tabel IV – 6 : Informasi yang ada di perusahaan sangat mendukung akan proses pengambilan keputusan yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas bawahan .....	37
Tabel IV – 7 : Sumber informasi yang banyak digunakan oleh pimpinan perusahaan selama ini bersumber dari hasil data yang ada pada setiap kegiatan individu /karyawan .....	38
Tabel IV – 8 : Setiap karyawan diberikan kebebasan dalam menanyakan informasi yang berkaitan sistem pelaksanaan operasional yang akan dijalankan .....	38
Tabel IV – 9 : Penyajian informasi yang diberikan akurat dalam sistem informasi yang disajikan perusahaan sangat membantu anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan .....	39
Tabel IV – 10: Pelaksanaan sistem informasi manajemen diperusahaan setiap saat dapat diakses secara langsung oleh bawahan .....	40
Tabel IV - 11 : Bentuk penyajian peralatan informasi yang akurat selama ini diperusahaan	

	sangat mendukung akan pelaksanaan mobilitas kerja anda .....	40
Tabel IV – 12:	Perusahaan selalu memberikan teknik khusus untuk memperoleh suatu sistem informasi yang dibutuhkan karyawan di perusahaan .....	41
Tabel IV – 13:	Bentuk penilaian yang dilaksanakan perusahaan dalam menilai tingkat prestasi karyawan dinilai sudah adil .....	42
Tabel IV- 14:	Keputusan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam penempatan posisi menurut anda sudah wajar sesuai dengan tingkat prestasi yang dicapai anda diperusahaan .....	42
Tabel IV – 15:	Upaya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan digunakan dalam meningkatkan tingkat kinerja anda lebih lagi di perusahaan .....	43
Tabel IV – 16:	Promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai anda dapat memberikan hasil yang positif bagi peningkatan prestasi kerja anda di perusahaan .....	44
Tabel IV – 17:	Penilaian dalam peningkatan prestasi yang dilakukan oleh atasan anda sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku .....	44
Tabel IV – 18:	Meningkatnya prestasi kerja anda diperusahaan juga ditunjang dengan meningkatnya pemberian balas jasa yang dilaksanakan perusahaan kepada keluarga anda .....	45
Tabel IV – 19:	Anda selalu diberikan kebebasan dalam memperoleh informasi atas pencapaian/ penilaian hasil prestasi kerja anda capai selama ini kepada perusahaan .....	46

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang berfungsi dalam menyimpan dan mendistribusikan informasi yang berkaitan dengan keadaan internal maupun eksternal perusahaan yang selanjutnya informasi dapat memberikan suatu gambaran bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan khususnya bagi pimpinan perusahaan, begitu besarnya peranan sistem informasi manajemen dalam perusahaan sehingga perusahaan benar – benar menjaga akan informasi itu secara terkendali.

Informasi dalam sistem manajemen sangat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan sehari – harinya karena dalam sistem informasi manajemen itu menyajikan data-data yang sangat diperlukan perusahaan dalam pengambilan keputusan terutama sekali bagi pimpinan perusahaan, karena dalam data itu bisa berkaitan dengan keadaan kinerja hasil kerja (prestasi kerja) yang dicapai oleh seseorang didalam perusahaan dimana dia bekerja, sehingga perusahaan dapat menilai akan pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan seseorang itu.

Dari hasil gambaran diatas dapatlah diungkapkan bahwa peranan sistem informasi manajemen berperan penting dalam memberikan suatu dampak yang positif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan di perusahaan. PT. Cahaya Andhika sebagai salah satu perusahaan

dosmetik yang bergerak dibidang jasa menyadari betul akan pengaruh sistem informasi manajemen ini dalam dalam memberikan suatu keputusan dalam menilai prestasi kerja karyawan diperusahaan, dan berdasarkan hal itu pula yang mendorong penulis tertarik untuk meneliti dampak pengaruh yang akibatkan oleh sistem informasi manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, oleh sebab itu pada hal ini penulis pada hal ini penulis menulis tugas akhir ( skripsi ) ini mengambil judul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Andhika Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari hasil penelitian pendahuluan dan survey yang dilaksanakan dan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka ditentukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut **“ Apakah Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Andhika Medan”**.

## **C. Tujuan Penelitian**

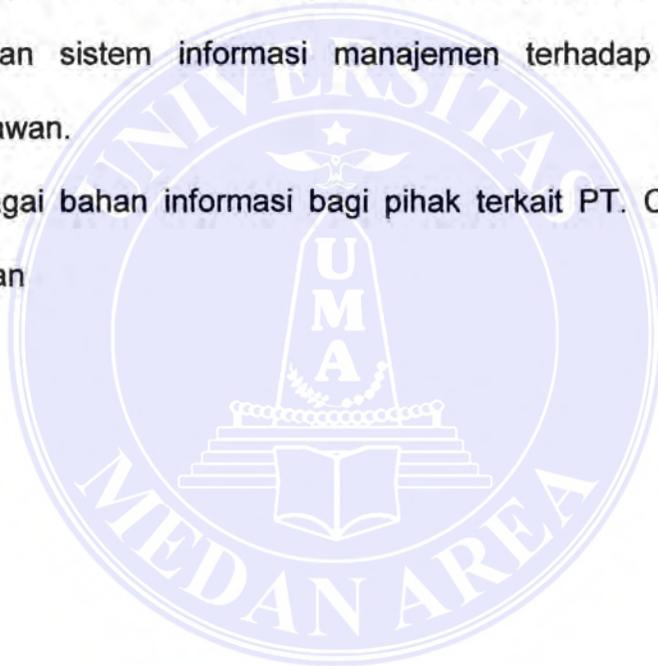
Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan dalam hal ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui sejauh mana sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Cahaya Andhika Medan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bukti empiris bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Cahaya Andhika Medan
2. Sebagai bahan literatur bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak terkait PT. Cahaya Andhika Medan



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teori

##### 1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Pertumbuhan dan perkembangan teknologi sangat cepat dan akurat menuntut manusia untuk dapat menguasai penggunaan teknologi ini dapat dilakukan secara cepat, terutama teknologi komputer dan informasi karena teknologi semacam ini bukan lagi merupakan benda asing bagi kita dalam menjalankan kehidupan sehari – hari terutama sekali bagi perusahaan. Berbagai informasi dapat diperoleh secara mudah melalui kedua macam teknologi ini seperti informasi mengenai dunia yang dapat diakses dengan menggunakan komputer yaitu berupa internet sementara itu informasi jarak jauh dapat ditempuh hanya dalam waktu singkat yaitu dengan menggunakan media telekomunikasi. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih itu menuntut si manusia (*user*) itu bisa memanfaatkan teknologi itu sedangkan bagi perusahaan perusahaan itu sendiri dituntut bisa mengelola (memanage) teknologi itu hingga dapat memberikan manfaat berarti.

Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwa begitu besarnya peranan teknologi dalam menyajikan informasi bagi manusia pada umumnya dan perusahaan khususnya. Bagi perusahaan dengan memanage informasi berarti dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan, Untuk dapat memahami akan

manfaat penyajian informasi bagi perusahaan dalam suatu sistem informasi manajemen maka dalam hal berikut ini akan dikemukakan pengertian sistem informasi manajemen menurut beberapa ahli :

Berdasarkan asal katanya sistem informasi manajemen berasal dari 3 ( tiga ) kata yaitu sistem, informasi dan manajemen. Pengertian sistem menurut Abdul Kadir (2003:54) adalah sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan informasi adalah data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut. dan manajemen menurut Menurut Buchari Alma (2004:13 ) manajemen adalah pengetahuan dalam mencapai tujuan. Dari ketiga pengertian dapat dikatakan bahwa sistem informasi manajemen adalah sekumpulan data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengetahuan dalam mencapai tujuan. Sedangkan pengertian sistem informasi menurut beberapa ahli antara lain :

Sistem informasi manajemen menurut Zulkifli Amsyah (2005:1) bahwa sistem informasi manajemen berasal dari kata management of information system atau lazim dikenal dengan singkatan MIS memiliki pengertian adalah ilmu yang mempelajari cara – cara mengelolah pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan sistem yang berdasarkan pada prinsip – prinsip manajemen.

Menurut Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon (2005:9) bahwasanya sistem informasi manajemen adalah satuan komponen yang

saling berhubungan yang mengumpulkan (mendapatkan kembali, memproses dan menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi.

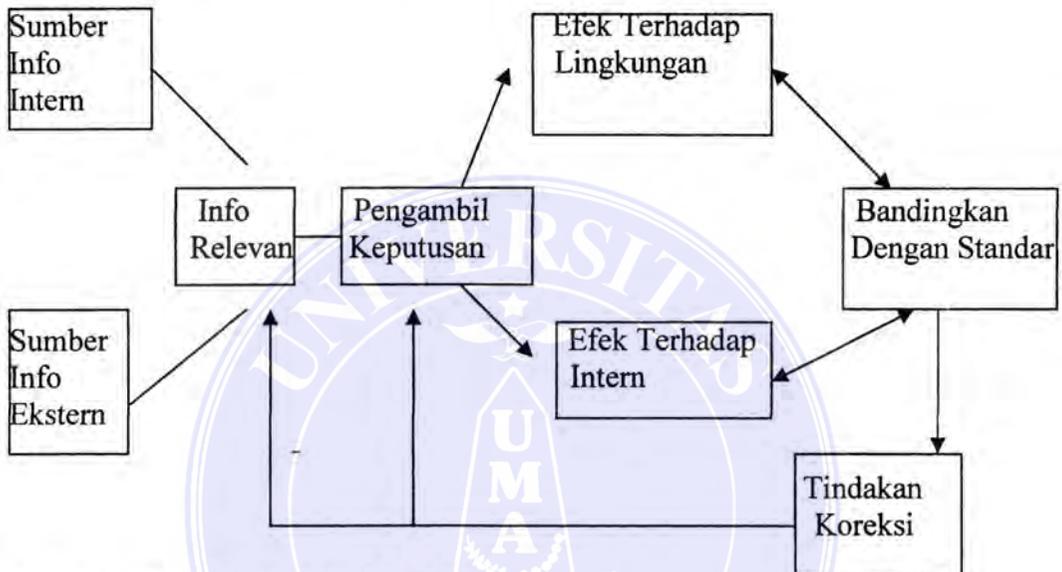
## 2. Manfaat Sistem Informasi Manajemen

Dengan memanfaatkan sistem informasi manajemen dalam menjalankan suatu perusahaan tentu ini akan memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan. Adapun manfaat sistem informasi manajemen menurut Ibnu Samsi (2000 :102) adalah membantu pimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat.

Maksud dari pengambilan keputusan yang tepat adalah bahwa sistem informasi manajemen memulai untuk mendapatkan informasi yang berasal dari sumber intern maupun sumber ekstern yang kemudian sumber itu diolah kedalam suatu data sehingga dapat memberikan suatu info yang relevan bagi perusahaan dalam proses pengambilan keputusan, keputusan – keputusan yang akan dijalankan oleh perusahaan itu harus menuju pertimbangan pada daerah – daerah lingkungan sekitar (masyarakat) ataukah pada lingkungan dalam perusahaan, selanjutnya pelaksanaan dari keputusan yang dijalankan hendaknya harus ada pengamatan yang cermat dan hasil pengamatan yang cermat itu dapat dijadikan suatu bahan evaluasi bagi perusahaan dan apabila hasil evaluasi ada yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka dalam hal ini perlu diadakan tindakan dalam suatu sistem informasi manajemen,

atau secara sederhana proses pemanfaatan yang diperoleh dari sistem informasi manajemen adalah sebagai berikut :

**Gambar II- 1.**  
**Manfaat dari Sistem Informasi Manajemen**



Sumber : Ibnu Samsi (2000 : 102)

### 3. Struktur Sistem Informasi Manajemen Dengan Prestasi Kerja

Untuk dapat memahami akan bentuk dari penyajian sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja terlebih dahulu akan dikemukakan pengertian dari sistem informasi manajemen dan prestasi kerja. Sistem informasi manajemen seperti yang dikemukakan oleh Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon (2005:9) bahwasanya sistem informasi manajemen adalah satuan komponen yang saling berhubungan yang mengumpulkan (mendapatkan kembali, memproses dan menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan

dalam organisasi sedangkan prestasi kerja menurut Mutiara S. Panggabean (2004:66) prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa hubungan antara sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja dapat dinyatakan bahwa sumber informasi manajemen berdasarkan atas fakta yang diolah dan hasilnya adalah berupa data yang berkaitan dengan permasalahan yang ada didalam perusahaan selanjutnya data – data yang ada diproses oleh perusahaan untuk dijadikan suatu bahan kajian baginya untuk diadakan suatu evaluasi tentang keadaan perusahaan sesungguhnya. Dan dapatlah diperoleh suatu hasil, dari hasil suatu evaluasi yang dilakukan perusahaan dapatlah diperoleh suatu gambaran tentang keadaan perusahaan yang selanjutnya bagi pimpinan dia bertindak dalam melaksanakan langkah – langkah ditempuh dalam memperbaiki keadaan perusahaan berdasarkan data yang diperolehnya. Dalam pelaksanaannya seorang pimpinan perlu mengadakan peninjauan ulang akan langkah yang ditempuhnya apakah memberikan hasil yang positif atau tidak atau secara sederhana bentuk dari gambaran dari struktur hubungan antara sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Gambar II – 2 Struktur SIM terhadap Prestasi Kerja**



Sumber : Zulkifli Amsyah (2005:13)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

#### 4. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil pencapaian yang dilaksanakan dengan berbagai kebijakan – kebijakan yang diambil perusahaan dalam upaya memajukan suatu perusahaan yang didirikan dalam hal berikut ini akan dikemukakan pengertian prestasi kerja menurut beberapa ahli yang antara lain :

Pengertian penilaian menurut Sondang P. Siagian ( 2004 : 117 ) adalah proses pengukuran dan perbandingan hasil – hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:66) penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Menurut M. Manullang ( 2001:76 ) penilaian prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Dari pengertian yang dikemukakan diatas dapatlah disimpulkan bahwasanya penilaian prestasi kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam menilai akan suatu upaya karyawan dalam berkerja sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

## 5. Kegunaan Prestasi Kerja

Kegunaan penilaian prestasi kerja ditinjau dari segi perspektif adalah untuk pengembangan perusahaan, Khususnya manajemen yaitu meliputi untuk memperoleh suatu hasil kerja yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan penilaiannya dalam suatu pekerjaan yang dikerjakan.

Menurut Veithzal Rivai ( 2004 :315 ) adapun kegunaan penilaian prestasi kerja meliputi :

1. Posisi Tawar
2. Perbaikan Kinerja
3. Penyesuaian Kompensasi
4. Keputusan Penempatan
5. Pelatihan dan Pengembangan
6. Perencanaan dan Pengembangan Karier
7. Evaluasi Proses staffing
8. Difisiensi Proses Penempatan Karyawan
9. Ketidakakuratan Informasi
10. Kesalahan Dalam Merancang Pekerjaan
11. Kesempatan Kerja Yang Adil
12. Mengatasi Tantangan – Tantangan Eksternal
13. Elemen – Elemen Pokok Penilaian Kinerja
14. Umpan Balik ke SDM

### ad.1. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan sertikat buruh atau langsung dengan karyawan.

## **ad.2. Perbaikan Kinerja**

Umpan Balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manjer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

## **ad. 3. Penyesuaian Kompensasi**

Penilaian prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dallam penyesuaian ganti – rugi, menenukan siapa yang perlu dinaikan uphanya –bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabulkan sebgiaan atau semua dari bonus dan penigkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerjanya.

## **ad.4. Keputusan Penempatan**

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pad masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.

## **ad.5. Pelatihan dan Pengembangan**

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

## **ad.6. Perencanaan dan Pengembangan Karier**

Umpan balik penilaian prestasi kerja dapt digunakan sebagai panduan dalm perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat

menyelraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

#### **ad.7. Evaluasi Proses Staffing.**

Prestasi Kerja yang baik atau burk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.

#### **ad.8. Difisiensi Proses Penempatan Karyawan**

Kinerja yang baik atau yang jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

#### **ad.9. Ketidakakuratan Informasi**

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM.

#### **ad.10. Kesalahan Dalam Merancang Pekerjaan.**

Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosa kesalahan ini.

#### **ad.11. Kesempatan Kerja Yang Adil**

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapt memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

#### **ad.12. Mengatasi Tantangan – Tantangan Eksternal.**

Kadang – kadang kinerja diperngaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan atau hal lain seperti hal pribadi.

### **ad.13. Elemen – Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi.**

Departemen SDM biasaya mengembangkan penilaian ini bagi karyawan disemua departemen.

### **ad.14. Umpan Balik Ke SDM**

Kinerja baik atau jelek diseluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Penilaian prestasi kerja ( *performance appraisal* ) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat juga memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik bagi para karyawan untuk memperoleh manfaat dalam penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja menurut Soekidjo Notoadmidjo (2003:142 ) ada 7 manfaat yang diperoleh oleh seseorang yang antara lain :

1. Peningkatan Prestasi Kerja
2. Kesempatan Kerja Yang Adil
3. Kebutuhan – Kebutuhan Pelatihan Pengembangan
4. Penyesuaian Kompensasi
5. Keputusan – Keputusan Promosi dan Demosi
6. Kesalahan – Kesalahan Desain Pekerjaan
7. Penyimpangan – Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi

### **ad.1. Peningkatan Prestasi Kerja**

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

### **ad.2. Kesempatan Kerja Yang Adil**

Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

### **ad.3. Kebutuhan – Kebutuhan Pelatihan Pengembangan**

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan – karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

### **ad.4. Penyesuaian Kompensasi**

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan lain – lain.

### **ad.5. Keputusan Promosi dan Demosi**

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi buruk.

### **ad.6. Kesalahan – Kesalahan Desain**

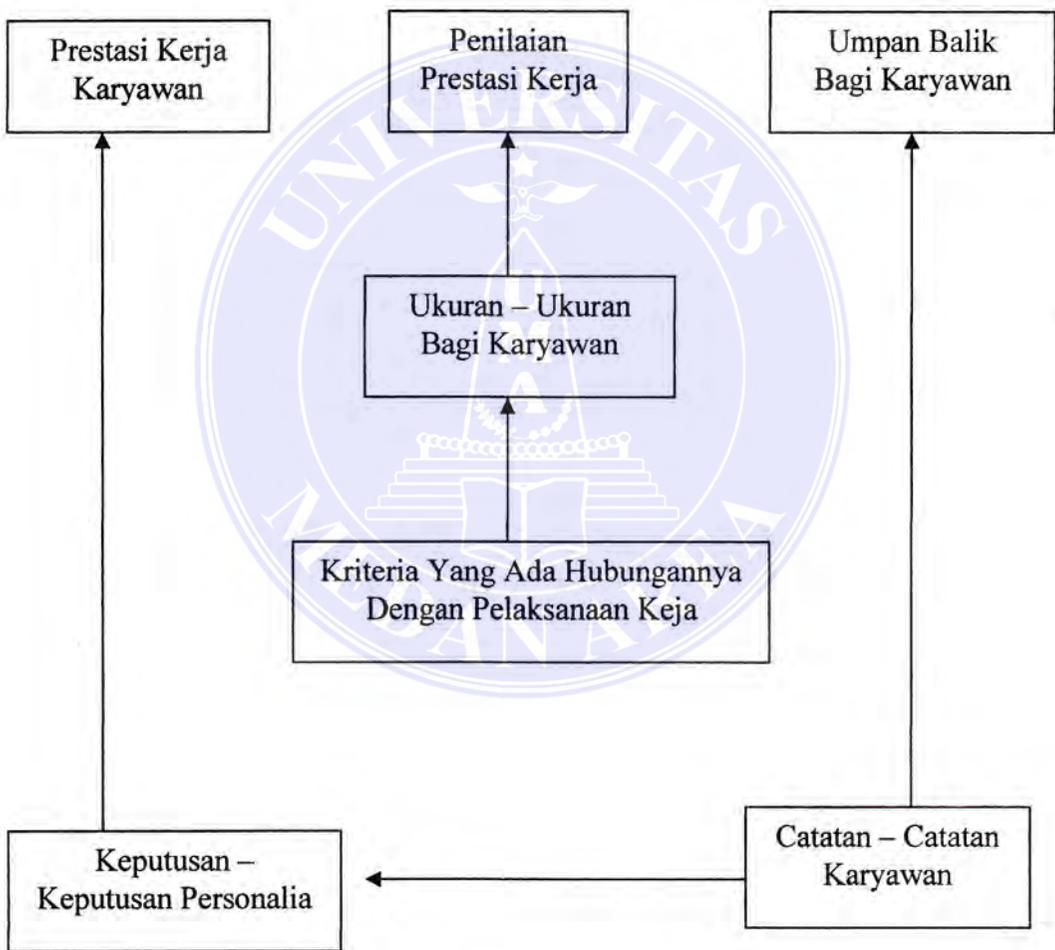
Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja.

**ad.8. Penyimpangan – Penyimpangan Proses Rekrutment dan Seleksi**

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutment dan seleksi karyawan yang telah lalu.

Gambar dari suatu penilaian prestasi kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar II – 3 Sistem Penilaian Prestasi Kerja**



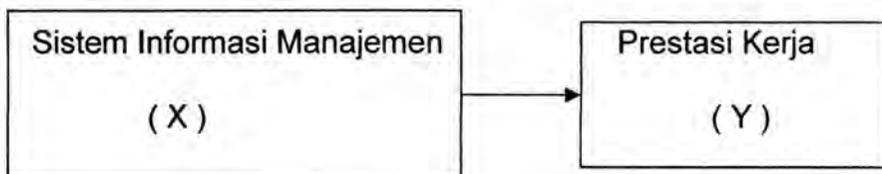
Sumber : Veithzal Rivai (2004 : 316)

## B. Kerangka Konseptual

Sistem Informasi Manajemen adalah satuan komponen yang saling berhubungan yang mengumpulkan (mendapatkan kembali, memproses dan menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi.

Prestasi kerja adalah pengukuran hasil kerja yang dilakukan dengan langkah – langkah yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil ungkapan / pengertian yang diatas dapat dikatakan bahwa sistem informasi yang diolah oleh perusahaan sangat berperan dalam menentukan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan yang mana pelaksanaan tujuan tersebut dilaksanakan berdasarkan langkah – langkah yang telah di manage oleh perusahaan, atau secara sederhana pengaruh hubungan antara sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut ini :

**Gambar II – 4 Kerangka Konseptual**



## C. Hipotesis

Menurut Saifuddin Azwar ( 2001 : 49) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)12/2/24

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian yang dilaksanaka oleh penulis, jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian bersifat kuatitatif yaitu penelitian yang diperoleh oleh responden berdasarkan hasil jawaban dari angket yang disajikan penulis.

##### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam hal ini dilakasan pada PT. Cahaya Andika Medan Jalan Marelan No. 85 Medan

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan selesai.

**Tabel III - 1**  
**Rencana Kegiatan Dalam Proses Penyusunan Skripsi**

No	Kegiatan	Bulan															
		Agustus				september				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■														
2	Interview Awal			■	■												
3	Peng.Data Awal			■	■	■	■										
4	Riset					■	■	■	■								
5	Pengump. Data							■	■	■	■						
6	Pengolahan Data									■	■	■	■				
7	Penulisan Skripsi											■	■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■

## B. Populasi dan Sampel

Menurut Suryadi dan Purwato SK (2003:9) populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan yang ada pada PT. Cahaya Andika yang berjumlah 350 orang.

Menurut Sugiyono (2005:73) sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, Berdasarkan kutipan diatas dalam hal ini peneliti menggunakan teknik sampel random yaitu sampel yang diambil apabila jumlah populasi yang ada tidak homogen. Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan pengertian diatas jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 70 orang yang terdiri dari pimpinan 1 orang, bidang keuangan 3 orang, bidang pengelolaan data 1 orang, bidang administrasi 7 orang, bidang umum 13 orang, bidang gudang 15 orang, bidang operasional 40 orang.

## C. Defenisi Operasional

Sebelum penulis mendefenisikan tentang defenisi operasional terlebih dahulu penulis memberi rincian mengenai jenis variabel yang ada didalam penulisan skripsi. Adapun variabel-variabel yang digunakan didalam penulisan skripsi ini adalah :

### 1. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain dan dalam penelitian variabel yang dimaksudkan disini adalah Sistem Informasi Manajemen (variabel x) dimana semakin tinggi atau rendahnya sistem informasi manajemen dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

### 2. Variabel Independen ( variabel bebas )

Variabel independen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel dependen. Variabel independen yang dimaksudkan disini adalah prestasi kerja (variabel y), dimana pengambilan keputusan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya sistem informasi manajemen yang diberikan kepada pegawai.

Adapun defenisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, yaitu :

1. Sistem Informasi Manajemen adalah suatu sistem yang digunakan berhubungan dengan pengolahan data informasi sehingga data tersebut dapat memberikan makna dalam pelaksanaan tujuan pencapaian informasi bagi perusahaan.
2. Prestasi kerja adalah konsep yang diambil dalam prestasi kerja adalah hasil yang dicapai dari pelaksanaan sistem informasi yang disajikan oleh perusahaan.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada objek sebagai sumber informasi yang dicari

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

##### **1. Daftar Pertanyaan ( Questioner )**

Yaitu adalah suatu pertanyaan yang dibagikan oleh penulis kepada responden / karyawan di PT. Cahaya Andika berdasarkan permasalahan yang ada diperusahaan.

Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

**2. Wawancara ( Interview ),** menanyakan langsung kepada sumber terkait berkaitan dengan objek yang sedang diteliti oleh peneliti.

**3. Studi dokumentasi** yaitu mempelajari dokumen – dokumen yang ada yang berhubungan dengan dokumen yang dibutuhkan oleh peneliti.

## F. Teknik Analisis Data

Sebelum data dianalisis dengan alat analisis statistik, terlebih dahulu data yang diperoleh diolah dengan cara penyebaran angket ( data kuantitatif ) data yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert seperti tabel yang tertera pada tabel berikut ini :

1. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana ( Simple Regression ) tujuan teknik ini untuk melihat besarnya pengaruh variabel yang ada dalam penelitian ini dengan rumus :

$$Y = a + bx$$

dimana

Y = Sistem Informasi Manajemen

a = Nilai konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi

X = Produktifitas

2. Untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi hubungan antara variabel terikat (sistem informasi manajemen) terhadap variabel bebas (prestasi kerja) digunakan korelasi sederhana ( *product moment* ) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

- n = banyaknya pengamatan  
 $\sum xi$  = jumlah pengamatan butir x atau y  
 $\sum yi$  = jumlah pengamatan total skor x atau y  
 $(\sum xi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y  
 $(\sum yi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y  
 $\sum Xiyi$  = jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y  
 ( Sugiyono, 2003:182 )

3. Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi *product moment* (  $r_{xy}$  )

akan dilakukan pengujian tingkat signifikan dengan melakukan uji " t "

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan:

- Bila t hitung > t tabel, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- Bila t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

( Sudjana, 2001: 370 )

Untuk mengetahui tingkat persentase dari masing – masing tingkat variabel dilakukan pengujian koefisien determinan dengan rumus sebagai berikut :

$$D = ( r_{xy} )^2 \times 100\%$$

( Sudjana 2001 : 370 )

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan penulis maka adapun hal yang dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan adalah sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil pernyataan dari responden berdasarkan ukuran skala likert yang digunakan dalam penelitian maka dalam hal ini pernyataan responden banyak memberikan pada point setuju (4) dari bentuk pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT. Andhika Cahaya Medan.
2. Dari hasil regresi linear dapat diketahui bahwa nilai peramalan adalah nilai besarnya konstanta ( tetap ) adalah sebesar 3,08 yang artinya apabila nilai konstanta tidak mengalami penambahan maka besarnya nilai adalah sebesar 3,08 sedangkan besarnya nilai regresi adalah sebesar 0,24 artinya apabila nilai x pada regresi mengalami penambahan 1 maka nilai dari sistem informasi manajemen dapat mengakibatkan penambahan pada tingkat prestasi kerja adalah sebesar 0,24.
3. Berdasarkan hasil koefisien korelasi dapat ditemukan bahwa nilai dari  $r_{xy} = 0,204$  ini berarti nilai dari koefisien korelasi berdasarkan hasil dari tabel koefisien korelasi adalah berada pada tingkat hubungan yang rendah.

4. Dari hasil pengujian yang dilakukan berdasarkan pengujian  $t$  hitung ditemukan bahwa besarnya nilai  $t$  hitung adalah sebesar 1,718 dan dibandingkan dengan  $t$  tabel ( $70-2 = 68$ ) dengan tingkat kesalahan 20/2% maka nilai besarnya  $t$  tabel adalah 1,668 maka dari sini terlihat bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $1,718 > 1,668$ ) maka hubungan kedua variabel adalah signifikan.
5. Pengaruh kedua variabel yaitu sistem informasi manajemen terhadap prestasi kerja adalah sebesar 4,16 % hal ini dapat terlihat dari hasil pengujian determinasi yang dilaksanakan dalam penelitian ini sedangkan sisanya sebesar 95,84% dipengaruhi variabel lain yang mana dalam hal ini variabel lain itu tidak diteliti oleh peneliti.

## B. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan adalah sebagai berikut ini :

1. Dalam mencari sistem informasi yang ada di perusahaan hendaknya pimpinan perusahaan lebih bijak lagi dalam mengelolah informasi yang berkaitan dengan penilaian karyawan di perusahaan dan jangan hanya mencari informasi hanya berdasarkan data saja tetapi perlu dilaksanakan peninjauan langsung akan kondisi karyawan yang akan dinilai di perusahaan.

2. Perusahaan perlu lagi meningkatkan upaya peningkatan prestasi kerja karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kerja secara maksimal sehingga hasil pencapaian yang diharapkan perusahaan dapat meningkat.
3. Karyawan perlu diberikan upaya motivasi agar pelaksanaan upaya peningkatan kreaktifitas dalam mencapai suatu prestasi kerja karyawan di perusahaan dapat tercapai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, 2003, **Pengenalan Sistem Informasi**, Edisi Pertama, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Buchari Alma, 2002, **Pengantar Bisnis**, Cetakan Kesepuluh, Edisi Revisi, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Ibnu Samsi, 2000, **Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi Manajemen**, Edisi Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kenneth C. Loudon dan Jane P. Loudon, 2004, **Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital**, Edisi Kedelapan, Penerbit Andi Yogyakarta.
- M. Manullang, 2001, **Manajemen Personalia**, Edisi Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mutiara S. Panggabean, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi – Bogor
- Saifuddin Azwar, 2004, **Metode Penelitian**, Edisi Kesatu, Cetakan Ketiga, Penerbit Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Sokidjo Notoatmodjo, 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang. P. Siagian, 2004, **Filsafat Administrasi**, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, 2005, **Metode Statistik**, Cetakan Ulang Ketiga, Edisi Keenam, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2003, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Pertama, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suryadi dan Purwanto SK, 2003, **Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zulkifli Amsyah, 2005, **Manajemen Informasi Sistem**, Edisi Kelima, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta