

# OTOMATISASI SISTEM PRODUK DALAM PENGOLAHAN DATA PADA PROSES HIRING DI PT.PERTAMINA (PERSERO)

<sup>1</sup>Frieyadie, <sup>2</sup>Chaidir Rahman Faldanu

Sistem Informasi

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri

<http://nusamandiri.ac.id>

<sup>1</sup>frieyadie@nusamandiri.ac.id, <sup>2</sup>mk.chaidir.faldanu@mitrakerja.pertamina.com



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

**Abstract**—One month hiring process of new workers if taken on average reaches 250-300 people, which consists of fresh graduates, experience and shipping workers (Ships). The hiring process is still done manually input into the system, so it is quite a lot of spending and human resources (HR). Reporting data and presenting data related to business processes within the company also need to be made better and informative. Therefore it is necessary to automate the system to be able to support the speed and accuracy in the hiring process. Automation is the initial general form of organizational change in the form of a tool for ease of daily work. The method used to answer, uses the TAM method. The purpose of this research is to find out how much automation on the SAP system can have an effect on working time, which is more than 8 hours a day so that excessive overtime occurs, to find out the system automation in SAP is able to efficiently process data recording that occurs repeatedly and to find out the system automation in SAP can reduce human error. The level of acceptance of SAP users towards Hiring Process Automation at PT. Pertamina (Persero) based on perceived usefulness, perceived ease of use, attitude toward using, behavioral intention to use and actual use as a whole reached 87.74%, included in the category of strongly agree.

**Keywords:** TAM, SAP, Business Process, Automation System

**Intisari**—Satu bulan proses hiring pekerja baru jika diambil rata-rata mencapai 250-300 orang yang didalamnya terdiri dari fresh graduate, experience dan perkerja shipping (Kapal). Proses hiring tersebut masih dilakukan input manual kedalam sistem, sehingga cukup menghabiskan banyak dan sumber daya manusia (SDM). Pelaporan data dan penyajian data terkait proses bisnis yang ada dalam perusahaan pun perlu

dibuat lebih baik dan informatif. Oleh karena itu diperlukannya otomatisasi pada sistem tersebut untuk bisa menunjang kecepatan dan ketepatan dalam proses hiring. Otomatisasi adalah bentuk umum awal perubahan organisasi yang berupa alat bantu bagi kemudahan pekerjaan sehari-hari. Metode yang digunakan untuk menjawab, menggunakan metode TAM. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui otomatisasi pada sistem SAP sudah sejauh mana bisa memberikan pengaruh terhadap waktu kerja, yang lebih dari 8 jam sehari sehingga terjadi lembur yang berlebihan, untuk mengetahui otomatisasi sistem pada SAP mampu membuat efisien proses perekaman data yang terjadi secara berulang-ulang dan untuk mengetahui otomatisasi sistem pada SAP mampu mengurangi human error. Tingkat penerimaan user SAP terhadap Otomatisasi Proses Hiring di PT. Pertamina (Persero) berdasarkan perceived usefulness (persepsi kegunaan), perceived ease of use, attitude toward using, behavioral intention to use dan actual use secara keseluruhan mencapai 87,74%, termasuk dalam kategori sangat setuju.

**Kata Kunci:** TA, SAP. Proses Bisnis, Sistem Otomatisasi

## PENDAHULUAN

PT. Pertamina (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. Sebagai lokomotif perekonomian bangsa, PT. Pertamina (persero) Telah menerapkan ERP dalam proses bisnisnya.

Mulai tahun 2009 PT Pertamina (persero) telah mengimplementasikan SAP untuk

mendukung proses bisnis di setiap transaksi yang ada meliputi Master Data, Procurement Operation, HR Operation, Sales Operation, Finance Operation. Dalam Implementasi SAP ini divisi Shared Processing Center HR Operation (SPC HR Operation) menggunakan modul Human Resources Management dalam setiap transaksinya yang meliputi Organizational Management, Personal Administration, Time Management, Payroll dan Personal Development. Sebagai salah satu sub modul dalam SAP Personal Administration adalah sub modul yang mengelola proses bisnis yang terkait dengan proses perekaman data calon pekerja baru, yang meliputi Hiring (proses perekaman data calon pekerja sebagai fresh graduate atau experience dan sebagai pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) atau sebagai pekerja waktu tertentu (PWT)), Personal Data (no induk calon pekerja, identitas calon pekerja yang sesuai dengan KTP dan kartu keluarga), Organizational Assignment (Posisi yang akan ditempati dan area tempat bekerja calon pekerja), Planned Working Time (jadwal kerja), Basic Pay (Gaji Pokok, Tunjangan), Family Member (Jumlah keluarga calon pekerja jika calon pekerja sudah mempunyai istri dan anak), Tax Data (NPWP dan jumlah tanggungan calon pekerja jika sudah berkeluarga), General Benefit Administration (Informasi jumlah fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada calon pekerja).

Dalam 1 (satu) bulan proses hiring pekerja baru jika diambil rata-rata mencapai 250-300 orang yang didalamnya terdiri dari fresh graduate, experience dan perkerja shipping (Kapal). Proses hiring tersebut masih dilakukan input manual (Tjahjadi, 2010) kedalam sistem, sehingga cukup menghabiskan banyak waktu (Banowosari & Yunufa, 2006) dan sumber daya manusia (SDM). Pelaporan data dan penyajian data terkait proses bisnis yang ada dalam perusahaan pun perlu dibuat lebih baik dan informatif. Oleh karena itu diperlukannya otomatisasi pada sistem tersebut untuk bisa menunjang kecepatan dan ketepatan dalam proses hiring. Otomatisasi adalah bentuk umum awal perubahan organisasi yang berupa alat bantu bagi kemudahan pekerjaan sehari-hari (Agustiawan, 2012).

Rumusan masalah yang dapat dari hasil pengamatan dan analisis, yaitu: Apakah otomatisasi pada sistem SAP dapat mempengaruhi waktu kerja, yang lebih dari 8 jam sehari sehingga terjadi lembur yang berlebihan?. Apakah otomatisasi pada sistem SAP bisa membuat efisien proses perekaman data yang terjadi secara berulang-ulang?. Apakah otomatisasi pada sistem SAP bisa memperkecil jumlah human error dalam pembuatan laporan dan penyajian data terkait proses bisnis?

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui otomatisasi pada sistem SAP sudah sejauh mana bisa memberikan pengaruh terhadap waktu kerja, yang lebih dari 8 jam sehari sehingga terjadi lembur yang berlebihan, untuk mengetahui otomatisasi sistem pada SAP mampu membuat efisien proses perekaman data yang terjadi secara berulang-ulang dan untuk mengetahui otomatisasi sistem pada SAP mampu mengurangi human error.

## BAHAN DAN METODE

### A. Tahapan Penelitian

Sesuai dengan deskripsi mengenai penelitian di atas bahwa kegiatan penelitian dilakukan dengan terencana, teratur dan sistematis. Untuk itu, kegiatan penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap, yaitu:

#### 1. Penentuan Topik

Penentuan topik dilakukan dengan cara melakukan studi literatur dari berbagai jurnal dan beberapa artikel lepas untuk mendapatkan gambaran mengenai topik yang akan diangkat.

#### 2. Pemahaman Teori

Melakukan studi mengenai topik yang akan di bawakan, meliputi pengetahuan tentang sistem, ERP dan SAP dari berbagai sumber terpercaya seperti jurnal, buku dan pengguna sistem itu sendiri.

#### 3. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian, identifikasi masalah dilakukan paling awal. Identifikasi masalah dalam sebuah penelitian dibuat berdasarkan rumusan masalah yang berada pada latar belakang masalah sebuah penelitian.

#### 4. Menentukan kriteria, sumber data dan sample

Ditahap ini mulai ditentukan kriteria-kriteria apa yang diperlukan berdasarkan data maupun sampel-sampel yang bersumber dari hasil wawancara dan observasi secara langsung.

#### 5. Pembuatan, Pengisian dan Pemeriksaan Kuesioner

Dari data penelitian yang didapat dari hasil wawancara dengan para pekerja SPC HR Operation. Langkah selanjutnya adalah mulai melakukan pembuatan kuesioner lalu kuesioner diisi para pekerja dan dilakukan pemeriksaan pengisian kuesioner tersebut.

#### 6. Analisa Hasil Kuesioner

Dalam tahap ini hasil kuesioner yang telah diisi oleh SPC HR Operation akan dianalisa, Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif sebagai perbandingan sebelum dan sesudah implementasi.

#### 7. Hasil Analisa Data

Setelah tahap analisis selesai dilakukan, maka akan dihasilkan suatu kesimpulan yang berisi apakah tujuan dari dilakukannya penelitian ini tercapai atau tidak.

8. Pengambilan Kesimpulan dan Saran

Tahap kesimpulan dan saran merupakan tahapan terakhir dari kegiatan penelitian. Dalam tahapan kesimpulan dijelaskan secara singkat mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Sedangkan dalam tahap saran merupakan tahap memberikan catatan jika ada kekurangan atau hal yang tidak sempurna dalam sebuah penelitian.

**B. Instrumen Penelitian**

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai alat pengumpul data adalah berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuesioner skala Likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan "netral" tak tersedia (Taufiq, 2015)

Sewaktu menanggapi pertanyaan atau pernyataan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti berikut :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Selain pilihan dengan lima skala seperti contoh diatas, kadang digunakan juga skala dengan tujuh atau sembilan tingkat. Suatu studi empiris menemukan bahwa beberapa karakteristik hasil kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan tersebut ternyata sangat mirip.

Adapun skala penilaian dengan skor masing – masing pilihan sebagai berikut:

Skala Penilaian

- 1 Sangat Tidak Setuju
- 2 Tidak Setuju
- 3 Cukup Setuju
- 4 Setuju
- 5 Sangat Setuju

**C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Bilamana populasi terlalu besar dan penulis tidak memungkinkan untuk mempelajari dari seluruh populasi, maka penulis dapat menggunakan sampel dari populasi sebagai bahan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel yang diambil dari populasi karyawan pada SPC HR Operation PT. Pertamina (Persero) yang berjumlah 26 orang karyawan sebagai sampel, dimana pengambilan jumlah sample berdasarkan pada sebuah rumus yang menurut G. Sevilla Cunsello, et all dapat digunakan untuk menentukan besaran sampel, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Prasetyo & Jannah, 2012) :

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

dimana :

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

**D. Metode Analisis Data**

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif biasa dinamakan dengan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini digunalakan sebagai metode penelitian ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka. Dalam penelitian ini, penelti melakukan teknik analisis data yang dilakukan setelah data dari kuesioner yang disebarkan terkumpul dan kemudian diolah melalui beberapa tahap, sebagai berikut :

1. Data diolah dari jawaban yang diberikan dari responden setelah mengisi kuesioner dengan memberi tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan skala yang telah dicantumkan untuk masing-masing pertanyaan.
2. Kriteria penilaian untuk masing-masing indikator yang dinyatakan melalui pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner adalah sebagai berikut :  
Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju  
Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 3 untuk jawaban cukup setuju  
 Skor 4 untuk jawaban setuju  
 Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

3. Data yang diperoleh kemudian dianalisa secara kuantitatif, dengan melihat perolehan angka-angka yang menunjukkan frekuensi penyebaran data. Kemudian menghasilkan jawaban-jawaban dari masalah-masalah penelitian ini yang pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan oleh peneliti.

Untuk mengetahui persentase penerimaan dari para responden digunakan rumus indeks sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

p = prosentase

f = frekwensi dari setiap jawaban angket

n = jumlah skor ideal

Untuk mencari nilai rata-rata dari setiap aspek digunakan rumus berikut:

$$Me = \frac{\sum x_i}{N} \dots\dots\dots (3)$$

Me = Rata-rata Mean

$\sum x_i$  = Jumlah nilai X ke I sampai dengan ke n

N = Jumlah Data

Kemudian nilai rata-rata prosentase di ukur dengan tabel Prosentase bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Prosentase Bobot

Prosentase Jawaban	Keterangan
Angka 0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
Angka 21% - 40%	Tidak Setuju
Angka 41% - 60%	Sama Saja
Angka 61% - 80%	Setuju
Angka 81% - 100%	Sangat Setuju

Sumber: (Ratri, 2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang diambil dari populasi karyawan pada SPC HR Operation yang merupakan objek utama dalam penelitian ini. Metode pengambilan populasi yang digunakan adalah mengacu pendapat slovin. Jumlah karyawan secara keseluruhan (populasinya) adalah 35 orang dengan tingkat alfa (kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan) sebesar 90%. Sehingga peneliti dapat menentukan batas

minimal sampel yang dapat memenuhi syarat margin of error 10%.

$$n = \frac{35}{1 + 35 \cdot 10\%^2} = \frac{35}{1 + (35 \cdot 0,10^2)} = 25,92$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 35 populasi pada margin of error 10% adalah sebesar 26 karyawan.

Berikut perhitungan dengan menggunakan pendekatan Technology Acceptance Model (TAM) yang diperoleh dari penelitian pada SPC HR Operation.

- a. *Perceived Usefulness* (Persepsi Kegunaan)

Berdasarkan perhitungan persepsi kegunaan diperoleh data bahwa tingkat penerimaan user SAP terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) dalam aspek *Perceived Usefulness* (Persepsi Kegunaan) adalah 88,71%, termasuk dalam kategori sangat setuju.

- b. *Perceived Ease of Use* (Persepsi Kemudahan)

Berdasarkan perhitungan Persepsi Kemudahan diperoleh data bahwa tingkat penerimaan user SAP terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) aspek *Perceived Ease of Use* (Persepsi Kemudahan) adalah 85,18%, termasuk dalam kategori sangat setuju.

- c. *Attitude Toward Using* (Sikap Terhadap Pengaplikasian)

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh data bahwa tingkat penerimaan user SAP terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) dalam aspek *Attitude Toward Using* (Sikap Terhadap Pengaplikasian) adalah 88,46%, termasuk dalam kategori sangat setuju.

- d. *Behavioral intention to use* (perilaku keinginan untuk tetap menggunakan)

Hasil perhitungan diperoleh data bahwa tingkat penerimaan user SAP terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) dalam aspek *Behavioral intention to use* (perilaku keinginan untuk tetap menggunakan) adalah 87,91%, termasuk dalam kategori sangat setuju.

- e. *Actual use* (pemakaian aktual)

Hasil perhitungan diperoleh data bahwa tingkat penerimaan user SAP terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) dalam aspek *Behavioral intention to use* (perilaku keinginan untuk tetap menggunakan) adalah 88,46%, termasuk dalam kategori sangat setuju.



#### f. Penilaian Keseluruhan

Penilaian keseluruhan terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) dihitung berdasarkan nilai rata-rata dari tiap aspek Perceived Usefulness (Kegunaan Penggunaan), Perceived Ease of Use (Kemudahan Penggunaan), Attitude Toward Using (Sikap Terhadap Pengaplikasian), Behavioral intention to use (perilaku keinginan untuk tetap menggunakan) dan Actual use (pemakaian aktual):

Tabel 2. Hasil Aspek Penilaian

Aspek	Prosentase
<i>Perceived Usefulness</i> (Persepsi Kegunaan)	88,71%
<i>Perceived Ease of Use</i> (Kemudahan Penggunaan)	85,18%
Attitude Toward Using (Sikap Terhadap Pengaplikasian)	88,46
<i>Behavioral intention to use</i> (perilaku keinginan untuk tetap menggunakan)	87,91%
<i>Actual use</i> (pemakaian aktual)	88,46

Sumber: (Friedyadie & Faldanu, 2018)

$$Me = (88,71 + 85,18 + 88,46 + 87,91 + 88,46) / 5$$

$$Me = 437,72 / 5$$

$$Me = 87,74$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh data bahwa tingkat penerimaan user SAP terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) dalam semua aspek secara keseluruhan adalah 87,74%, termasuk dalam kategori sangat setuju.

#### Analisis Aspek Motivasi

##### 1. Mempermudah proses pekerjaan

Seperti yang sudah dijelaskan pada tabel IV.10, tingkat penerimaan pengguna SAP terhadap pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring di PT Pertamina (persero) dalam aspek perceived ease of use (kemudahan penggunaan) ini mencapai angka 88,71% yang berarti mayoritas pengguna SAP di SPC HR Operation sangat setuju bahwa pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring ini memang mempermudah proses pekerjaan.

Mempermudah proses pekerjaan artinya user merasakan bahwa pengaruh otomatisasi SAP pada proses hiring mengurangi kesulitannya dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan seperti yang di sebutkan pada BAB I. Misalnya proses perekaman data yang dilakukan berulang-ulang. Awalnya untuk melakukan proses hiring sering sekali mengalami proses perekaman data yang berulang-ulang. Belum lagi proses perekaman data tersebut bisa dilakukan lebih dari 8 jam. Kemudian

ada juga perbedaan ketika penyajian laporan data harian dengan data bulanan ketika masih melakukan dengan cara manual. Dengan adanya otomatisasi SAP ini user dapat menginput data hanya dari 1 jendela aplikasi. Cukup dengan menginput data yang akan di otomatisasi maka sistem akan melakukan perekaman data secara otomatis.

##### 2. Mempercepat waktu kerja secara keseluruhan

Lamanya waktu pengerjaan pembuatan laporan biasanya disebabkan oleh sulitnya menghitung load data yang begitu banyak dan perhitungan yang belum terintegrasi. otomatisasi SAP pada proses hiring ini perhitungan mempermudah perhitungan yang tadinya manual yang mengurus banyak waktu dan tenaga pun bisa jauh berkurang dikarenakan user SAP hanya perlu mengimport data dari file excel ke dalam sistem.

##### 3. Mengurangi jumlah human error

Kesalahan input data yang disebabkan karena kesalahan manusia sebagai pengguna juga disebabkan load data yang begitu banyak sehingga menyebabkan tenaga user terkuras banyak dan berdampak pada kurangnya daya konsentrasi dalam pekerja dan perhitungan yang belum terintegrasi yang mengurus pikiran sehingga menyebabkan banyak kesalahan dalam memproses data seperti kesalahan hitung, duplikasi dan banyaknya data yang belum terhitung atau terlewat. Dampak yang dirasakan setelah adanya implementasi ini adalah semua aktifitas user terbantu dengan kinerja sub modul. Sistem membantu meringankan pekerjaan user yang mengurus tenaga dan pikiran dan melakukan koreksi otomatis jika ada kesalahan data berupa duplikasi atau data yang tidak valid sehingga jumlah kesalahan dalam memproses data pun jadi sangat sedikit.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan Pengaruh Otomatisasi Systems Application And Products In Data Processing (SAP) Pada Proses Hiring Di PT. Pertamina (Persero) maka, kesimpulan yang dapat diambil yaitu tingkat penerimaan user SAP terhadap Otomatisasi Proses Hiring di PT. Pertamina (Persero) berdasarkan perceived usefulness (persepsi kegunaan), perceived ease of use (persepsi kemudahan), attitude toward using (sikap terhadap pengaplikasian), behavioral intention to use (perilaku keinginan untuk tetap menggunakan) dan actual use (pemakaian aktual) secara keseluruhan mencapai 87,74%, termasuk dalam kategori sangat setuju. Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dalam aspek perceived usefulness (persepsi kegunaan) diperoleh nilai

penerimaan 88,71% user SAP di SPC HR Operation yang menyatakan bahwa Otomatisasi Proses Hiring mengurangi kesulitannya dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan seperti: proses perekaman data, sinkronisasi, dan memperkecil human error. Adanya implementasi ini pencatatan laporan data waktu pekerja menjadi lebih terintegrasi dikarenakan user dapat menginput data hanya dari 1 jendela aplikasi, sisanya dilakukan secara otomatis oleh sistem.

ACTIVITY-BASED COSTING (TDABC) DENGAN ENTERPRISE RESOURCES PLANNING (ERP): GENERASI BARU SISTEM MANAJEMEN BIAYA KELAS DUNIA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga (J E B A) | Journal of Economics and Business Airlangga*, 20(1).  
<https://doi.org/10.20473/JEBA.V20I12010.4277>

## REFERENSI

- Agustiawan, Y. (2012). PERUBAHAN DALAM ORGANISASI PADA IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI. *Teknologi: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(2), 110-116.  
<https://doi.org/10.26594/teknologi.v1i2.64>
- Banowosari, L. Y., & Yunufa, T. (2006). APLIKASI PRODUCTION PLANNING INVENTORY CONTROL (PPIC) DALAM ENTERPRISE RESOURCES PLANNING SYSTEM (ERP) DI PERUSAHAAN DAGING OLAHAN XYZ. In *Proceeding, Seminar Ilmiah Nasional Komputer dan Sistem Intelijen (KOMMIT 2006)* (pp. 1-4). Depok: Universitas Gunadarma. Retrieved from file:///C:/Users/Frieyadie/Downloads/FullP aperLintang\_Yunufa\_Kommit2006.pdf
- Frieyadie, F., & Faldanu, C. R. (2018). *Laporan Akhir Penelitian Mandiri*. Jakarta.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Ratri, S. M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penggunaan E-Learning Moodle Oleh Guru Smk Negeri 2 Yogyakarta Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM). *Jurnal Elektronik Pendidikan Teknik Informatika*, 5(4), 1-9. Retrieved from <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/pti/article/view/4700>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiq, R. (2015). PENILAIAN KINERJA DOSEN DALAM BIDANG BELAJAR MENGAJAR DI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG. *Faktor Exacta*, 5(1), 77-85.  
<https://doi.org/10.30998/FAKTOREXACTA.V5I1.185>
- Tjahjadi, B. (2010). INTEGRASI TIME-DRIVEN