



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan adalah bagian dari sistem berbasis komputer termasuk sistem berbasis pengetahuan yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah semi-terstruktur yang spesifik. Dengan demikian dapat ditarik satu definisi tentang sistem pengambilan keputusan yaitu sebuah sistem berbasis *computer* yang adaptif, fleksibel, dan interaktif yang digunakan untuk memecahkan masalah-masalah tidak terstruktur sehingga meningkatkan nilai keputusan yang diambil. Tahapan-tahapan sistem pendukung keputusan ialah mendefinisikan masalah, mengumpulkan data menjadi informasi baik dalam bentuk laporan grafik maupun tulisan dan menentukan alternatif-alternatif solusi. Tujuan dari sistem pendukung keputusan ini adalah membantu menyelesaikan masalah semi-terstruktur, mendukung mengambil keputusan suatu masalah, meningkatkan efektifitas bukan efisiensi pengambilan keputusan (Daihani, 2001).

Menurut Daihani (2001), sistem pendukung keputusan terdiri dari 3 komponen utama atau subsistem yaitu:

a. *Database Management System*

Segala aktivitas yang berhubungan dengan pengambilan, penyimpanan dan pengaturan data yang berhubungan dengan konteks keputusan yang akan diambil. Selain itu, komponen ini juga menyediakan berbagai fungsi

keamanan, prosedur integritas data dan administrasi data secara umum yang berkaitan dengan sistem pendukung keputusan. Berbagai tugas ini dilakukan dalam *database management system* beserta beberapa sub sistemnya yang diantaranya meliputi *database*, *database management system*, *repository data* dan fasilitas query data.

b. *Model Management System*

Model Management System dalam sistem pendukung keputusan memungkinkan pengambil keputusan menganalisa secara utuh dengan mengembangkan dan membandingkan *alternative* solusi. Intergrasi model – model dalam sistem informasi manajemen yang berdasarkan integrasi data – data dari lapangan menjadi suatu sistem pendukung keputusan.

c. *User System Interface*

Keunikan lainnya dari sistem pendukung keputusan adalah adanya fasilitas yang mampu mengintergrasikan sistem terpasang dengan pengguna secara interaktif. Fasilitas yang dimiliki oleh subsistem ini dapat dibagi atas 3 komponen yaitu:

1) Bahasa aksi (*Action Language*) yaitu suatu perangkat lunak yang dapat digunakan pengguna untuk berkomunikasi dengan sistem. Komunikasi ini dilakukan melalui berbagai pilihan media seperti *keyboard*, *joystick*, dan *key function*.

2) Bahasa Tampilan (*Display* atau *Presentation Language*) yaitu suatu perangkat yang berfungsi sebagai sarana untuk menampilkan sesuatu.

- 3) Basis Pengetahuan (*Knowledge Base*) yaitu bagian yang mutlak diketahui oleh pengguna sistem yang dirancang dapat berfungsi secara efektif.

2.2 Profile Matching

Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi atau kemampuan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh calon pemegang jabatan (Dwijaya, 2010).

Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati jabatan tersebut. *Profile Matching* menganggap bahwa terdapat tiga *predictor variables* ideal yang harus dimiliki seseorang. Dalam hal ini bukan berarti tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Tingkat gambaran profil persyaratan untuk setiap jabatan ditentukan dengan menggunakan skala dari satu sampai enam. Makin tinggi tingkatannya, makin penting prioritas profil tersebut terhadap suatu jabatan. Untuk menganalisis karyawan yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode *Profile Matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu menentukan kompetensi atau kemampuan yang diperlukan oleh suatu jabatan (Dwijaya, 2010).

2.2.1 Proses Perhitungan

Proses perhitungan pada metode *Profile Matching*, diawali dengan pendefinisian nilai minimum untuk setiap variabel-variabel penilaian. Selisih setiap nilai data testing terhadap nilai minimum masing-masing variabel, merupakan gap yang kemudian diberi bobot. Bobot setiap variabel akan dihitung rata-rata berdasarkan kelompok variabel *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF). Komposisi CF ditambah SF adalah 100%, tergantung dari kepentingan pengguna metode ini. Tahap terakhir dari metode ini, adalah proses akumulasi nilai CF dan SF berdasarkan nilai-nilai variabel data testing. Pembobotan pada metode *Profile Matching*, merupakan nilai pasti yang tegas pada nilai tertentu karena nilai-nilai yang ada merupakan anggota himpunan tegas (*crisp set*). Di dalam himpunan tegas, keanggotaan suatu unsur di dalam himpunan dinyatakan secara tegas, apakah objek tersebut anggota himpunan atau bukan dengan menggunakan fungsi karakteristik (Nugraha, 2010).

Berikut langkah-langkah metode *Profile Matching* menurut (Nugraha, 2010) adalah:

1. Menentukan variabel data-data yang dibutuhkan.
2. Menentukan aspek-aspek yang digunakan untuk penilaian.
3. Pemetaan Gap profil.

$$\text{Gap} = \text{Profil Minimal} - \text{Profil data tes} \quad \dots(2.1)$$

4. Setelah diperoleh nilai Gap selanjutnya diberikan bobot untuk masing-masing nilai Gap.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

5. Perhitungan dan pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Setelah menentukan bobot nilai gap, kemudian dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu (Nugraha, 2010) :

1. *Core Factor* (Faktor Utama), yaitu merupakan kriteria (kompetensi) yang paling penting atau menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal (Nugraha, 2010).

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad \dots(2.2)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah *item core factor*

2. *Secondary Factor* (faktor pendukung), yaitu merupakan item-item selain yang ada pada *core factor*. Atau dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian (Nugraha, 2010).

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad \dots(2.3)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah *item secondary factor*

U
M
N
U
S
A
N
T
A
R
A

6. Perhitungan Nilai Total. Nilai Total diperoleh dari prosentase *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap hasil tiap-tiap profil (Nugraha, 2010).

$$N = (x)\% \text{ NCF} + (x)\% \text{ NSF} \quad \dots(2.4)$$

Keterangan:

N : Nilai Total dari kriteria

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

(x) % : Nilai persen yang diinputkan berdasarkan presentase *core factor* dan *secondary factor*

7. Perhitungan penentuan ranking. Hasil Akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu (Nugraha, 2010).

$$\text{Ranking} = \text{NMA} + \text{NSA} \quad \dots(2.5)$$

Keterangan :

NMA : Nilai total kriteria Aspek Utama

NSA : Nilai total kriteria Aspek Pendukung

2.3 Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty adalah salah satu model pengambilan keputusan multikriteria yang dapat membantu kerangka berpikir manusia dimana faktor logika, pengalaman, pengetahuan, emosi dan rasa dioptimalkan ke dalam suatu proses sistematis. Pada dasarnya, AHP merupakan metode yang digunakan untuk memecahkan masalah yang kompleks dan tidak terstruktur ke dalam kelompok-kelompoknya,

dengan mengatur kelompok tersebut ke dalam suatu hierarki, kemudian memasukan nilai numerik sebagai pengganti persepsi manusia dalam melakukan perbandingan relatif. Dengan suatu sintesa maka akan dapat ditentukan elemen mana yang mempunyai prioritas tertinggi (Saaty, 2001).

AHP digunakan karena terdapat lebih dari satu kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam hal pemilihan. Pada dasarnya, AHP bekerja dengan cara memberi prioritas kepada alternatif yang penting mengikuti kriteria yang telah ditetapkan. Lebih tepatnya, AHP memecah berbagai peringkat struktur hirarki berdasarkan tujuan, kriteria, sub-kriteria, dan pilihan atau alternatif (*decomposition*). AHP juga memperkirakan perasaan dan emosi (psikologi manusia) sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan. Suatu set perbandingan secara berpasangan (*pairwise comparison*) kemudian digunakan untuk menyusun peringkat elemen yang diperbandingkan. Penyusunan elemen-elemen menurut kepentingan relatif melalui prosedur sintesa dinamakan *priority setting*. AHP menyediakan suatu mekanisme untuk meningkatkan konsistensi logika (*logical consistency*) jika perbandingan yang dibuat tidak cukup konsisten. (Mahmoodzadeh dkk., 2001).

Dalam menyelesaikan persoalan AHP ada beberapa prinsip dasar (Turban dkk., 2005) yang dipahami antara lain:

- a. *Decomposition*, setelah mendefinisikan permasalahan atau persoalan, maka perlu dilakukan dekomposisi, yaitu memecah persoalan yang utuh menjadi unsur-unsur, sampai yang sekecil-kecilnya.
- b. *Comparatif Judgement*, prinsip ini berarti membuat penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam

kaitannya dengan tingkatan di atasnya. Penilaian ini merupakan inti dari AHP, karena akan berpengaruh terhadap prioritas elemen-elemen. Hasil dari penelitian ini lebih mudah disajikan dalam bentuk matriks *Pairwise Comparison*.

- c. *Synthesis of Priority*, dari matriks pairwise comparison vektor eigen untuk mendapatkan prioritas lokal, karena matriks *pairwise comparison* terdapat pada tingkat lokal, maka untuk melakukan secara global harus dilakukan sintesis diantara prioritas lokal. Prosedur melakukan sintesis berbeda menurut bentuk hirarki.
- d. *Local Consistency*, konsistensi memiliki dua makna. Pertama adalah bahwa objek-objek yang serupa dapat dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansinya. Kedua adalah tingkat hubungan antara objek-objek yang didasarkan pada kriteria tertentu.

2.3.1 Aksioma-aksioma Analytical Hierarchy Process (AHP)

Menurut Saaty (1988), terdapat empat aksioma yang terkandung dalam model AHP yakni sebagai berikut.

1. *Reciprocal Comparison*

Dalam pengambilan keputusan harus dapat membuat perbandingan dan menyatakan pendapatnya. Pendapat tersebut harus memenuhi syarat yaitu apabila A lebih penting daripada B dengan skala x , maka B lebih penting daripada A dengan skala $1/x$.

2. *Homogeneity*

Pendapat seseorang harus dapat dinyatakan dalam skala terbatas, elemen-elemennya dapat dibandingkan satu dengan yang lainnya. Jika aksioma ini

tidak dipenuhi maka elemen-elemen yang dibandingkan tersebut tidak homogen dan harus dibentuk cluster (kelompok elemen) yang baru.

3. *Independence*

Pendapat seseorang dinyatakan dengan mengasumsikan bahwa kriteria tidak dipengaruhi oleh alternatif-alternatif yang ada melainkan oleh objektif keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa model dalam metode AHP adalah searah, maksudnya perbandingan antara elemen-elemen dalam satu tingkat tergantung pada elemen-elemen pada tingkat di atasnya.

4. *Expectation*

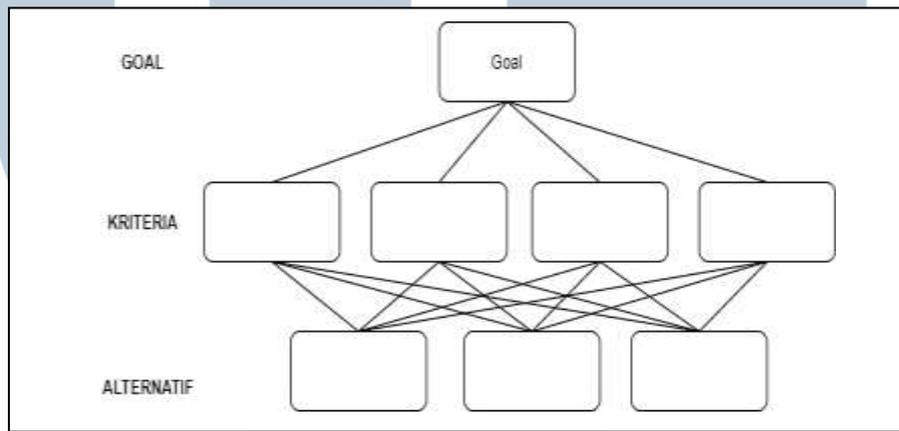
Dalam pengambilan keputusan, struktur hirarki diasumsikan lengkap. Apabila tidak terpenuhi maka pengambilan keputusan tidak memakai seluruh kriteria yang tersedia sehingga keputusan yang diambil dianggap tidak lengkap.

2.3.2 Hirarki Dalam Metode AHP

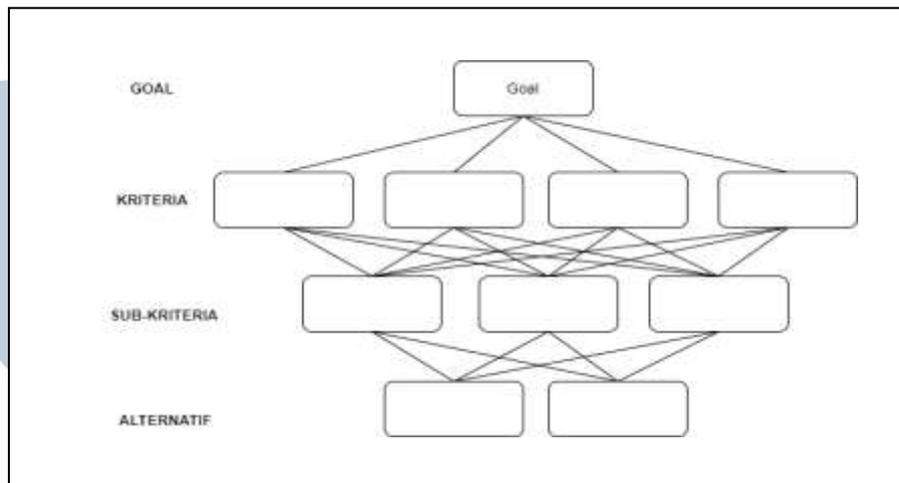
Ada 2 macam hirarki dalam metode AHP, yaitu hirarki struktural dan hirarki fungsional. Pada hirarki struktural, sistem yang kompleks disusun ke dalam komponen-komponen pokoknya dalam urutan menurun menurut sifat strukturalnya. Sedangkan hirarki fungsional menguraikan sistem yang kompleks menjadi elemen-elemen pokoknya menurut hubungan esensialnya.

Setiap *set* (perangkat) elemen dalam hirarki fungsional menduduki satu tingkat hirarki. Tingkat puncak, disebut sasaran keseluruhan (*goal*), hanya terdiri dari satu elemen. Tingkat berikutnya masing-masing dapat memiliki beberapa elemen. Elemen-elemen dalam setiap tingkat harus memiliki derajat yang sama untuk kebutuhan perbandingan elemen satu dengan lainnya terhadap kriteria yang

berada di tingkat atasnya. Jumlah tingkat dalam suatu hirarki tidak ada batasnya. Tetapi umumnya paling sedikit mempunyai 3 tingkat seperti pada Gambar 2.1. Pada sistem pendukung keputusan penempatan jabatan ini termasuk kedalam hirarki tingkat 3, karena di dalam sistem terdapat kriteria sub aspek dan terdapat alternatif nilai predikat. Sementara contoh bentuk hirarki yang memiliki lebih dari 3 tingkat dapat dilihat pada Gambar 2.2 (Mahmoodzadeh dkk., 2007).



Gambar 2.1 Hirarki 3 Tingkat Metode AHP (Mahmoodzadeh dkk., 2007)



Gambar 2.2 Hirarki 4 Tingkat Metode AHP (Mahmoodzadeh dkk., 2007)

2.3.3 Tahapan *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Menurut Saaty adapun proses atau langkah-langkah AHP adalah sebagai berikut (Saaty, 1988).

1. Langkah pertama yakni menganalisis masalah dan mencari alternatif penyelesaian yang diharapkan. Dari masalah yang ada disusun kedalam bentuk hirarki dan mengembangkan hirarki dengan memecah masalah ke komponen-komponennya sehingga tercapai *goal* dengan mengkalkulasi *objective* (kriteria yang menjadi acuan dalam mengambil keputusan) dan *alternatives* (pilihan solusi).
2. Langkah selanjutnya yakni menetapkan bobot prioritas dengan membuat matriks perbandingan berpasangan yang merepresentasikan korelasi atau hubungan antara satu kriteria dengan kriteria lainnya. Perbandingan dilakukan berdasarkan pilihan dari pembuat keputusan dengan menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan elemen lainnya. Tata cara penilaian dalam pembuatan matriks kriteria berpasangan yakni menggunakan tabel intensitas kepentingan.

Tabel 2.1 Intensitas kepentingan menurut Saaty (Stephanie, 2017)

Intensitas Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama Pentingnya	Dua faktor yang berkontribusi sama untuk objektif.
3	Sedikit Lebih Penting	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen lainnya.

Tabel 2.1 Intensitas kepentingan menurut Saaty (Stephanie, 2017) (Lanjutan)

Intensitas Kepentingan	Definisi	Keterangan
5	Lebih penting	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen lainnya.
7	Sangat jauh lebih penting	Elemen yang satu sangat jauh lebih penting daripada elemen lainnya.
9	Amat sangat penting	Elemen yang satu amat sangat penting daripada elemen lainnya.
2,4,6,8	Nilai tengah	Apabila ragu-ragu antar dua nilai yang saling berdekatan.

Matriks K pada Persamaan (1) merupakan matriks perbandingan berpasangan antar kriteria (Stephanie, 2017).

$$K = \begin{matrix} & K_1 & K_2 & \dots & K_n \\ \begin{matrix} K_1 \\ K_2 \\ \vdots \\ K_m \\ K_n \end{matrix} & \begin{bmatrix} k_{11} & k_{12} & \dots & k_{1n} \\ k_{21} & k_{22} & \dots & k_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ k_{m1} & k_{m2} & \dots & k_{mn} \end{bmatrix} \end{matrix} \quad \dots(2.6)$$

3. Menjumlahkan nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen (rata-rata tiap baris) atau disebut dengan nilai eigen vektor. Nilai eigen vektor merupakan bobot setiap elemen.
4. Uji konsistensi hirarki. Jika hasil akhir dari uji konsistensi tidak sesuai dengan $CR < 0,1$ maka harus dilakukan penilaian ulang. Langkah untuk menghitung dan memeriksa konsistensi sebagai berikut.
 - a. menghitung total lamda ($\Sigma\lambda$), hasil akhir disebut dengan λ_{max} .

$$\lambda_{max} = \Sigma\lambda \quad \dots(2.7)$$

b. Menghitung indeks konsistensi/*Consistency Index* (CI).

$$CI = \frac{(\lambda_{\max} - n)}{n - 1} \quad \dots(2.8)$$

Dengan n = banyaknya elemen yang dibandingkan.

c. Menghitung rasio konsistensi/*Consistency Ratio* (CR) .

$$CR = \frac{CI}{RC} \quad \dots(2.9)$$

dengan CR = *Consistency Ratio*/konsistensi rasio

CI = *Consistency Index*/indeks konsistensi

RC = *Random Consistency*/konsistensi random

Nilai RC ditentukan berdasarkan matriks perbandingan yang dibentuk sesuai dengan Tabel 2.2

Tabel 2.2 Nilai *Random Consistency* (Stephanie, 2017)

N	Nilai RC
1,2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49

Jika hasil perhitungan *Consistency Ratio* (CR) kurang atau sama dengan 0,1 maka hasil perhitungan dinyatakan benar tapi jika hasil perhitungan *Consistency Ratio* (CR) lebih dari 0,1 maka harus dilakukan *update* dengan mengulang proses 1 atau membuat matriks perbandingan kriteria yang baru.

2.4 Corporate Human Resources (CHR) Kompas Gramedia

Corporate Human Resources (CHR) berperan dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan organisasi Kompas Gramedia mulai dari perekrutan karyawan, mengurus kontrak kerja, mengurus tunjangan dan hak karyawan serta meninjau perkembangan karyawan. CHR memiliki tujuan untuk menciptakan suasana kerja kondusif dan produktif sehingga mampu merespon dinamika perkembangan usaha korporat dan unit bisnis. Unit CHR juga berfungsi untuk membuat sistem *human resource* yang efektif dan efisien, melakukan seleksi, promosi, melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan standar perusahaan (Indra, 2017).

2.4.1 Jabatan Struktural

Jabatan struktural yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural terdapat pada tingkat yang tertinggi dalam suatu perusahaan. Jabatan struktural yang dimaksud dalam perancangan sistem ini yaitu suatu jabatan yang menaungi sebuah organisasi dibawahnya. Jabatan struktural di dalam unit CHR Kompas Gramedia seperti *Director Corporate Human Resources* (CHR), *General Manager Human Resource Development* (HRD), *General Manager Human Resource Operation* (HRO), *Manager* yang berada di bawah naungan *General Manager*, serta terdapat *Superintendent* dalam beberapa *department* di bawah naungan *Manager*. Secara umum jabatan struktural yang memiliki *key position* menurut (Indra, 2017) ,seperti :

1. Direktur

Setelah menjabat sebagai seorang GM, maka Anda jika masih mampu mengembangkan kompetensi, tidak tertutup kemungkinan akan mendapat kesempatan menjadi *Top Management* yakni level direktur, baik direktur umum, direktur keuangan atau bahkan sampai pada level direktur utama. Inilah puncak jenjang karir profesional dalam sebuah struktur organisasi bisnis yang dapat Anda lalui dan dapat Anda capai.

2. *General Manager*

General Manager adalah jabatan *senior management* dalam hirarki organisasi. Membawahi beberapa manajer dengan fungsi kerja yang lebih luas. Misalkan seorang GM pada bidang HR dan GA, atau GM pada bidang Marketing dengan beberapa merek produk. Usia matang sangat berpengaruh pada kemampuan seseorang menjadi *General Manager*. Tidak tertutup kemungkinan seorang manajer yang baru beberapa tahun menjabat sebagai Manajer Produksi diangkat menjadi GM Pabrik, karena kemampuan dan kematangannya dalam mengelola tanggung jawab.

3. *Manager*

Manager adalah jabatan lanjutan setelah supervisor. Seorang manajer dapat membawahi beberapa *supervisor* dan mempunyai beberapa fungsi kerja yang berbeda. Jika seorang *supervisor* mempunyai bidang kerja tertentu dengan beberapa anak buah (*staff*), maka seorang manajer akan mengelola beberapa *supervisor* dengan beberapa macam bidang pekerjaan. Misalkan seorang Manajer *General Affair*, dapat bertanggungjawab pada bidang pekerjaan Supervisor Aset dan Supervisor Pengadaan.

2.4.2 Aspek Kompetensi CHR Kompas Gramedia

Aspek kompetensi adalah suatu pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki seseorang. Aspek kompetensi juga diterapkan oleh CHR Kompas Gramedia untuk memenuhi kriteria suatu jabatan. Aspek Kompetensi yang ada di CHR Kompas Gramedia yaitu *Technical Competency* yang mencakup kemampuan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan bidang ilmu dan pekerjaan yang digelutinya dan *Soft Competency* yang mencakup kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pengembangan, kepemimpinan dan pengelolaan karyawan seperti team work (Indra, 2017).

Dalam perancangan dan pembangunan sistem ini akan digunakan aspek kompetensi yaitu *Soft Competency*, dikarenakan data pada *Technical Competency* di CHR Kompas Gramedia belum lengkap. Semakin besar jabatan yang dimiliki, maka semakin sedikit *Technical Competency* yang didapat dan semakin besar *Soft Competency* yang didapat (Indra, 2017). Berikut merupakan Tabel 2.3, Tabel 2.4 dan Tabel 2.5 mengenai *Soft Competency* beserta deskripsi dan jabatan yang memiliki *Soft Competency* tersebut.

Tabel 2.3 *Soft Competency* Jabatan Direktur

Soft Competency	Description
ACH	ACHIEVEMENT ORIENTATION (ACH)
COL	COLLABORATION (COL)
CSO	CUSTOMER SERVICE ORIENTATION (CSO)
ATH	ANALYTICAL THINKING (ATH)
BSO	BUSINESS ORIENTATION (BSO)
DEM	DECISION MAKING (DEM)
LED	LEADERSHIP (LED)
NET	NETWORKING (NET)

Tabel 2.3 *Soft Competency* Jabatan Direktur (Lanjutan)

Soft Competency	Description
ORG	ORGANIZATIONAL AWARENESS (ORG)
PNO	PLANNING & ORGANIZING (PNO)
NPK	NILAI PENILAIAN KINERJA (NPK)

Tabel 2.4 *Soft Competency* Jabatan *General Manager*

Soft Competency	Description
ACH	ACHIEVEMENT ORIENTATION (ACH)
COL	COLLABORATION (COL)
CSO	CUSTOMER SERVICE ORIENTATION (CSO)
ATH	ANALYTICAL THINKING (ATH)
BSO	BUSINESS ORIENTATION (BSO)
DEM	DECISION MAKING (DEM)
DEV	DEVELOPING OTHERS (DEV)
LED	LEADERSHIP (LED)
NET	NETWORKING (NET)
NPK	NILAI PENILAIAN KINERJA (NPK)

Tabel 2.5 *Soft Competency* Jabatan *Manager*

Soft Competency	Description
ACH	ACHIEVEMENT ORIENTATION (ACH)
COL	COLLABORATION (COL)
CSO	CUSTOMER SERVICE ORIENTATION (CSO)
ATH	ANALYTICAL THINKING (ATH)
BSO	BUSINESS ORIENTATION (BSO)
DEM	DECISION MAKING (DEM)
DEV	DEVELOPING OTHERS (DEV)
NPK	NILAI PENILAIAN KINERJA (NPK)

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.5 SAP HCM

SAP HCM adalah salah satu modul SAP yang sering digunakan oleh perusahaan besar salah satunya adalah Kompas Gramedia. Modul yang tidak hanya sebagai penyimpanan data karyawan. Berikut ini merupakan fungsi lainnya pada modul SAP HCM (SAP, 2017).

1. *Time Management*
2. *Personnel Administration*
3. *Payroll*
4. *Enterprise Compensation Management*
5. *Recruitment*
6. *Personnel Cost Planning*
7. *Learning*

Struktur tabel dibuat setelah mendeskripsikan proses-proses dan alur data yang dibutuhkan. Struktur tabel diambil dari data BAPI SAP sudah dibuat sebelumnya dan dari database yang telah dibuat. Tabel-tabel yang digunakan adalah sebagai berikut.

A. Struktur Tabel FI_CV

Nama BAPI : ZHRFM_CV

Nama tabel : FI_CV

Fungsi : Mendapatkan data diri karyawan berdasarkan NIK dan NAMA LENGKAP.

Tabel 2.6 Struktur Tabel FI_CV

No	Nama Kolom	Tipe Data	Panjang
1	NIK	NUMC	8
2	NAMA LENGKAP	CHAR	80
3	ALAMATKTP	CHAR	100

Tabel 2.6 Struktur Tabel FI_CV (Lanjutan)

No	Nama Kolom	Tipe Data	Panjang
4	ALAMAT	CHAR	100
5	ALAMATNPWP	CHAR	100
6	STATUSRUMAH	CHAR	30
7	NOTELRUMAH	CHAR	30
8	HP	CHAR	80
9	EMAILPRIBADI	CHAR	80
10	EMAIL	CHAR	80
11	TTL	DATS	8
12	TEMPATLAHIR	CHAR	80
13	JENISKELAMIN	CHAR	80
14	AGAMA	CHAR	80
15	GOLDAR	CHAR	80
16	TAXID	CHAR	80
17	NOJAMSOSTEK	CHAR	80
18	NOKTP	CHAR	80
19	NOSIMA	CHAR	80
20	NOSIMC	CHAR	80
21	NOSIMB	CHAR	80
22	NOPASPORT	CHAR	80
23	UNIT	CHAR	200
24	POSITIONS	CHAR	200
25	STATUS	CHAR	80
26	TGLMASUK	DATS	8
27	TGLDIANGKAT	DATS	8
28	GOLRS	CHAR	80
29	GOLDLK	CHAR	80
30	LOKASIABSEN	CHAR	80
31	STATUSPERKAWINAN	CHAR	80
32	TANGGALPASANGAN	DATS	8
33	KODEGOLRS1	CHAR	80
34	GOLRS1	CHAR	80
35	KODEGOLRS2	CHAR	80
36	GOLRS2	CHAR	80
37	KODEGOLDLK	CHAR	80
38	CONTRACT	CHAR	80
39	HRUNIT	CHAR	80
40	TGLCETAK	DATS	8
41	NAMAPANGGILAN	CHAR	30
42	INISIAL	CHAR	30
43	ALAMAT2	CHAR	80
44	KODEPOS	CHAR	80
45	PROPINSI	CHAR	80
46	ALAMATKTP2	CHAR	80
47	KODEPOSKTP	CHAR	80
48	PROPINSIKTP	CHAR	80
49	NOTELRUMAHKTP	CHAR	80

Tabel 2.6 Struktur Tabel FI_CV (Lanjutan)

No	Nama Kolom	Tipe Data	Panjang
50	ALAMATKERABAT	CHAR	80
51	ALAMATKERABAT2	CHAR	80
52	KODEPOSKERABAT	CHAR	30
53	PROPINSIKERABAT	CHAR	30
54	NOTELRUMAHKERABAT	CHAR	30
55	NAMAKERABAT	CHAR	80

B. Struktur BAPI_JOBREQUIRE_GETLIST

Nama BAPI : BAPI_JOBREQUIRE_GETLIST

Nama Tabel : REQUIREMENTPROFILE

Fungsi : Mendapatkan job requirement berdasarkan BEGDA dan ENDDA sebagai tanggal awal dan tanggal akhir, Rating sebagai bobot 1-5, OBJ_ID sebagai id kompetensi serta STTEXT sebagai nama kompetensi.

Tabel 2.7 BAPI_JOBREQUIRE_GETLIST

COMPONENT	DATA	LENGTH
OBJ_ID	NUMC	8
STTEXT	CHAR	40
BEGDA	DATS	8
ENDDA	DATS	8
RATING	NUMC	4
RATING_TEXT	CHAR	40
ESSENTIAL	CHAR	1
QGROUP_ID	NUMC	8
QGROUPTXT	CHAR	40
SCALE_ID	NUMC	8
SCALE_TEXT	CHAR	40

C. Struktur Tabel FI_SEKOLAH

Nama BAPI : ZHRFM_CV

Nama tabel : FI_SEKOLAH

Fungsi : Mendapatkan data pendidikan terakhir karyawan

Tabel 2.8 Struktur Tabel FI_SEKOLAH

No	Nama Kolom	Tipe Data	Panjang
1	JENJANG	CHAR	80
2	SEKOLAHSD	CHAR	80
3	PERIODEAWAL	DATS	8
4	PERIODEAKHIR	DATS	8
5	JURUSAN	CHAR	80
6	NILAI	CHAR	80

D. Struktur Tabel FI_NSEKOLAH

Nama BAPI : ZHRFM_CV

Nama tabel : FI_NSEKOLAH

Fungsi : Mendapatkan data diri karyawan

Tabel 2.9 Struktur Tabel FI_NSEKOLAH

No	Nama Kolom	Tipe Data	Panjang
1	KZBEZ	CHAR	80
2	PERIODEAWAL	DATS	8
3	PERIODEAKHIR	DATS	8
4	SERTIFIKAT	CHAR	80
5	ZBIAYA	CHAR	80
6	LEMBAGA	CHAR	80

E. Struktur tabel BAPI_QUALIFIC_GETLIST

Nama BAPI : BAPI_QUALIFIC_GETLIST

Nama Tabel : QUALIFICATIONPROFILE

Fungsi : Mendapatkan nilai kemampuan karyawan

Tabel 2.10 Struktur Tabel BAPI_QUALIFIC_GETLIST

COMPONENT	DATA TYPE	LENGTH
OBJ_ID	NUMC	8
STEXT	CHAR	40
BEGDA	DATS	8

Tabel 2.10 Struktur Tabel BAPI_QUALIFIC_GETLIST (Lanjutan)

COMPONENT	DATA TYPE	LENGTH
ENDDA	DATS	8
RATING	NUMC	4
RATING_TEXT	CHAR	40
QGROUP_ID	NUMC	8
QGROUPTXT	CHAR	40
SCALE_ID	NUMC	8
SCALETXT	CHAR	40
CHANGED_ON	DATS	8
USER_NAME	CHAR	12
SHORT	CHAR	12

F. Struktur Tabel OrganizationalSubgrou

Nama BAPI : ZHRFM_LISTSUBORDINATE2 &
ZHRFM_LISTSUBORDINATE

Nama Tabel : OrganizationalSubgrou

Fungsi : Mendapatkan list organisasi jabatan dibawahnya

Tabel 2.11 Struktur Tabel OrganizationalSubgrou

COMPONENT	DATA TYPE	LENGTH
PLAN_VERS	CHAR	2
OBJECTTYPE	CHAR	2
OBJECT_ID	NUMC	8
START_DATE	DATS	8
END_DATE	DATS	8
PLAN_STAT	CHAR	1
HISTO_FLAG	CHAR	1
SHORT_TEXT	CHAR	12
LONG_TEXT	CHAR	40
EXT_OBJ_ID	CHAR	45
ESG	CHAR	40
LAYER	CHAR	12
PERMANENTDATE	DATS	8
LENGTHPERMANENT	CHAR	2

G. Struktur Tabel FI_PK

Nama BAPI : ZHRFM_READPK

Nama Tabel : FI_PK

Fungsi : Mendapatkan nilai kinerja karyawan

Tabel 2.12 Struktur Tabel FI_PK

COMPONENT	DATA TYPE	LENGTH
MANDT	CLNT	3
.INCLUDE	STRU	0
PERNR	NUMC	8
SUBTY	CHAR	4
OBJPS	CHAR	2
SPRPS	CHAR	1
ENDDA	DATS	8
BEGDA	DATS	8
SEQNR	NUMC	3
.INCLUDE	STRU	0
AEDTM	DATS	8
UNAME	CHAR	12
HISTO	CHAR	1
ITXEX	CHAR	1
REFEX	CHAR	1
ORDEX	CHAR	1
ITBLD	CHAR	2
RESE1	CHAR	2
RESE2	CHAR	2
GRPVL	CHAR	4
.INCLUDE	STRU	0
SCORE	CHAR	4
KATEGORI	CHAR	25
POINTPAS	CHAR	4
PREAS	CHAR	2

2.6 *Technology Acceptance Model (TAM)*

Beberapa model yang dibangun untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi diterimanya penggunaan teknologi komputer, di antaranya yang tercatat dalam berbagai literatur dan referensi hasil riset dibidang teknologi informasi adalah seperti *Theory of Reasoned Action (TRA)*, *Theory of Planned Behaviour (TPB)*, dan *Technology Acceptance Model (TAM)*.

Model TAM sebenarnya diadopsi dari model TRA yaitu teori tindakan yang beralasan dengan satu premis bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut (Davis, 1989). Reaksi dan persepsi pengguna Teknologi Informasi (TI) akan mempengaruhi sikapnya dalam penerimaan terhadap teknologi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah persepsi pengguna terhadap kemanfaatan dan kemudahan penggunaan TI sebagai suatu tindakan yang beralasan dalam konteks pengguna teknologi, sehingga alasan seseorang dalam melihat manfaat dan kemudahan penggunaan TI menjadikan tindakan/perilaku orang tersebut sebagai tolok ukur dalam penerimaan sebuah teknologi. Model TAM yang dikembangkan dari teori psikologis, menjelaskan perilaku pengguna komputer yaitu berlandaskan pada kepercayaan (*belief*), sikap (*attitude*), keinginan (*intention*), dan hubungan perilaku pengguna (*user behaviour relationship*). Tujuan model ini untuk menjelaskan faktor-faktor utama dari perilaku pengguna terhadap penerimaan pengguna teknologi. Secara lebih terinci menjelaskan tentang penerimaan TI dengan dimensi-dimensi tertentu yang dapat mempengaruhi diterimanya TI oleh pengguna (*user*) (Davis, 1989). Model ini menempatkan faktor sikap dari tiap-tiap perilaku pengguna dengan dua variabel

menurut Davis (1989) yaitu : kemudahan penggunaan (*ease of use*) dan kemanfaatan (*usefulness*).

Kedua variabel ini dapat menjelaskan aspek berperilaku pengguna. Kesimpulannya adalah model TAM dapat menjelaskan bahwa persepsi pengguna akan menentukan sikapnya dalam kemanfaatan penggunaan TI. Model ini secara lebih jelas menggambarkan bahwa penerimaan penggunaan TI dipengaruhi oleh kemanfaatan (*usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*ease of use*). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) konstruk yang telah dimodifikasi dari model penelitian TAM sebelumnya yaitu: Persepsi tentang kemudahan penggunaan (*Perceived Ease Of Use*) dan persepsi terhadap kemanfaatan (*Perceived Usefulness*) (Davis, 1989).

2.6.1 Perceived Ease of Use (PEOU)

Persepsi tentang kemudahan penggunaan sebuah teknologi didefinisikan sebagai suatu ukuran dimana seseorang percaya bahwa komputer dapat dengan mudah dipahami dan digunakan (Davis, 1989). Beberapa *indicator* kemudahan penggunaan teknologi informasi menurut Davis (1989), meliputi:

- Komputer sangat mudah dipelajari
- Komputer mengerjakan dengan mudah apa yang diinginkan oleh pengguna
- Komputer sangat mudah untuk meningkatkan keterampilan pengguna
- Komputer sangat mudah untuk dioperasikan

Jika diaplikasikan untuk sistem pendukung keputusan penempatan jabatan, maka pengguna (*user*) meyakini penggunaannya, sehingga tidak memerlukan usaha yang sulit dalam menggunakan sistem ini. Hasil penelitian Davis (1989)

menunjukkan jika persepsi kemudahan dapat menjelaskan alasan pengguna kalau system yang baru dapat diterima oleh pengguna.

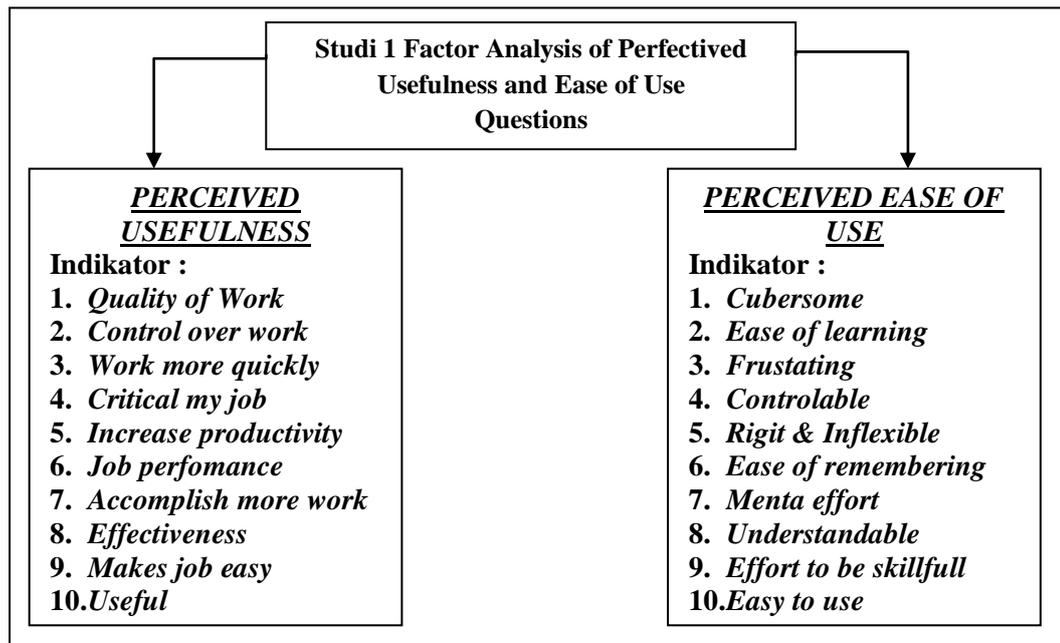
2.6.2 Perceived Usefulness (PU)

Persepsi terhadap kemanfaatan didefinisikan sebagai suatu ukuran dimana penggunaan suatu teknologi dipercaya akan mendatangkan manfaat bagi orang yang menggunakannya (Davis, 1989). Dimensi tentang kemanfaatan teknologi informasi menurut Davis (1989) meliputi:

- Kegunaan, meliputi dimensi: menjadikan pekerjaan lebih mudah, bermanfaat, menambah produktivitas.
- Efektivitas, meliputi dimensi: mempertinggi efektivitas, mengembangkan kinerja pekerjaan.

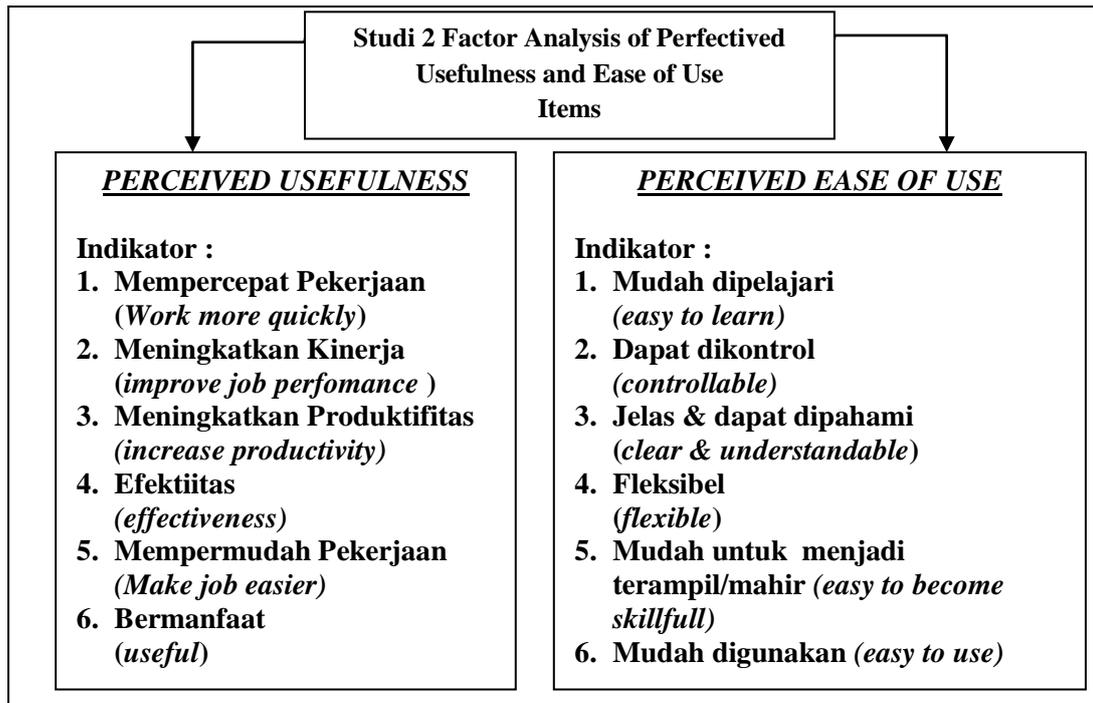
Awalnya Davis (1989) menggunakan sebanyak 14 ukuran (*initial scale items*) sebagai indikator yang ada dalam *Perceived Usefulness* dan *Perceived Ease of Use*. Selanjutnya memulai dengan kajian ke-1 yang merupakan ujicoba awal /studi pra *test* yang dilakukan untuk mengetahui reliabilitas maupun validitas dan memperoleh hasil berupa 10 macam indikator. Mengenai apa saja indikatornya seperti pada Gambar 2.3 berikut.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 2.3 Faktor analisis pertanyaan TAM (Davis, 1989)

Selanjutnya pada kajian ke-2, Davis (1989) melakukan uji coba prototip atau model dengan memperkecil indikator sehingga menjadi lebih baik dan lebih praktis. Analisis yang dilakukan waktu itu dengan menghitung hubungan antara (*Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, dan Self-Reported System Usage*) maupun Analisis Regresi (*Effect of Perceived Usefulness dan Perceived Ease of Use on Self-Reported Usage*). Mengenai indikator dari persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kebermanfaatannya seperti pada Gambar 2.4 berikut.



Gambar 2.4 Faktor Analisis Item TAM (Davis, 1989)

Secara umum jika ternyata setelah dilakukan kajian ternyata faktor kemudahan terhadap sistem informasi diketahui tidak ada kemudahan, maka faktor kebermanfaatan menjadi tidak nampak pula. Logikanya bagaimana bisa bermanfaat untuk pengguna kalau sistem informasinya saja sulit digunakan atau tidak mudah penggunaannya. Faktor penerimaan suatu teknologi bisa berasal dari pengguna maupun sistem itu sendiri. Dari pengguna bisa berupa aspek kognitif, karakter individu, kepribadian, kekhawatiran individu akan dampak teknologi. Sementara itu, dari sistem bisa berupa jaringan komputer dan keadaan komputernya. Menurut Davis (1989), tujuan dasar dari TAM adalah untuk memberikan penjelasan tentang faktor apa saja yang menentukan penerimaan teknologi yang mampu menjelaskan perilaku penggunaannya (Davis, 1989).

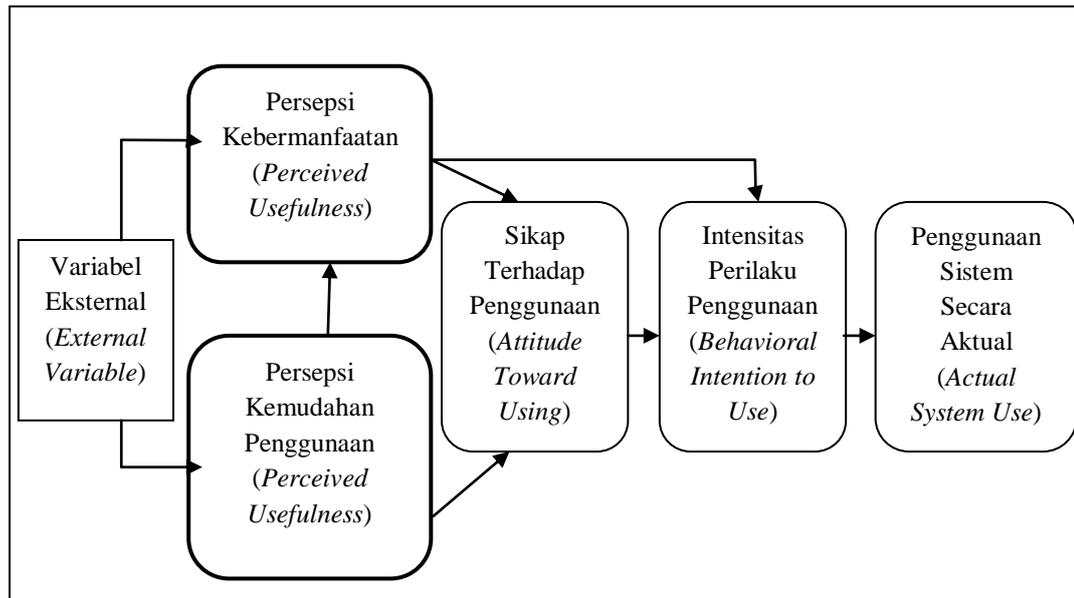
Model TAM mengkonsepkan bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi baru. Asalnya dari pendekatan teori psikologis untuk

menjelaskan pengguna yang mengacu pada kepercayaan, sikap, minat, dan hubungan perilaku pengguna. Ciri khas dari Model TAM adalah sederhana namun bisa memprediksi penerimaan maupun penggunaan teknologi (Davis, 1989).

Variabel eksternal dapat diganti dan disesuaikan dengan obyek dan topik penelitian. Dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan model TAM contohnya adalah: kompleksitas, kepercayaan, efikasi diri, faktor sosial, jaminan layanan, kualitas koneksi internet, dan lain sebagainya. Davis (1989) mengintegrasikan model TAM dengan memasukkan faktor intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel eksternal yang mempengaruhi penggunaan sistem. Faktor intrinsik berarti muncul dari dalam individu pengguna, sedangkan faktor ekstrinsik berarti karena faktor lingkungan yang mendorong pengguna menggunakan sistem informasi (Davis, 1989).

Adanya variabel eksternal (misalnya dalam tulisan ini: Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Jabatan) akan dianalisis dengan persepsi kemudahan penggunaan dan kebermanfaatan, kemudian dari persepsi kemudahan diprediksi akan mempengaruhi persepsi kebermanfaatan. Selanjutnya persepsi kebermanfaatan dan kemudahan penggunaan akan berpengaruh terhadap sikap terhadap penggunaan sistem informasi dan kemudian berpengaruh pada intensitas penggunaan. Setelah itu maka akan mempengaruhi penggunaan sistem secara aktual, untuk lebih jelasnya dijelaskan seperti pada Gambar 2.5.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 2.5 Bentuk Asli TAM (Davis, 1989)

Dengan demikian intensitas penggunaan akan terpenuhi apabila sistem pendukung keputusan penempatan jabatan sering digunakan oleh pengguna karena kemudahannya, sehingga sistem pendukung keputusan tersebut memenuhi aspek dalam kebermanfaatannya. Hasil akhirnya secara aktual sistem pendukung keputusan penempatan jabatan akan diterima oleh pengguna, jika faktor kemudahan penggunaan dan kebermanfaatan telah terpenuhi (Davis, 1989).

Jadi untuk menganalisis lebih jauh mengenai penerimaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan dengan model TAM, maka beberapa variabel yang digunakan, antara lain:

1. Persepsi Kemudahan Penggunaan.

Merupakan pernyataan mengenai persepsi pengguna akan kemudahan ataupun kesulitan dari penggunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan. Hal ini bisa diketahui dari berbagai indikator, antara lain: mudah untuk dipelajari, mudah mencapai tujuan, jelas operasionalnya, mudah dipahami, sistem pendukung keputusan yang fleksibel, bebas dari kesulitan, mudah diakses, mudah

mengontrol, kejelasan pada sistem informasi, mahir bagi pengguna, adanya penilaian bahwa secara umum sistem pendukung keputusan penempatan jabatan tersebut mudah digunakan (Davis, 1989).

2. Persepsi Kebermanfaatan.

Merupakan pernyataan mengenai persepsi pengguna terhadap kegunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan. Indikatornya antara lain: mempercepat pekerjaan, meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan kinerja, meningkatkan efektifitas tugas, mendapatkan informasi yang dibutuhkan pengguna, adanya kebermanfaatan secara keseluruhan, mempermudah pekerjaan, adanya penilaian kalau sistem pendukung keputusan yang digunakan bermanfaat bagi pengguna (Davis, 1989).

3. Sikap Terhadap Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan.

Merupakan sikap pengguna terhadap penggunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan yang berbentuk penerimaan ataupun penolakan. Jadi dalam konteks sikap ini, pengguna akan menunjukkan sikapnya apakah ia menerima ataupun menolak terhadap sistem pendukung keputusan penempatan jabatan tersebut (Davis, 1989).

4. Intensitas Perilaku Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan

Merupakan niat perilaku pengguna untuk menggunakan sistem pendukung keputusan, sehingga menjadi kecenderungan perilaku untuk tetap menggunakan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan tersebut. Inilah yang disebut fase penerimaan, karena pengguna menunjukkan sikap penerimaan terhadap penggunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan. Tingkat penggunaan sistem pendukung keputusan pada pengguna dapat diprediksi dari

sikap perhatiannya terhadap sistem pendukung keputusan tersebut. Jadi ada semacam motivasi untuk menggunakan dan keinginan untuk memotivasi pengguna lainnya. Hal ini meliputi aspek, antara lain: cara pandang adanya ketertarikan terhadap sistem pendukung keputusan penempatan jabatan, afektif dengan pernyataan pengguna untuk menggunakan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan, komponen yang berkaitan dengan perilaku yaitu adanya keinginan untuk tetap menggunakan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan yang ada (Davis, 1989).

5. Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan Secara Aktual

Dalam Davis (1986) disebutkan bahwa “*actual use*” diartikan sebagai “*a person’s performance of specific behaviour*”. Artinya kinerja seseorang dari perilaku tertentu. Hal ini dapat diketahui melalui kondisi secara nyata penggunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan tersebut, antara lain: intensitas penggunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan, frekuensi penggunaan menggunakan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan (Davis, 1989).

6. Penerimaan

Penerimaan (*acceptance*) ini sebenarnya meliputi variabel intensitas perilaku penggunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan dan penggunaan sistem pendukung keputusan penempatan jabatan secara aktual. Untuk mengetahui kalau teknologi yang dimaksud yaitu sistem pendukung keputusan penempatan jabatan benar-benar diterima oleh pengguna, maka dapat diketahui dari indikator manakala pengguna selalu menggunakan, selalu mengakses, maupun tercipta kepuasan penggunaannya (Davis, 1989).

2.6.3 Skala Likert

Skala Likert Menurut Djaali (2008), Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Tingkatan jawaban dalam menjawab pertanyaan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju (Afriani dkk., 2016).

Pernyataan Skor Bobot Interval Sangat Setuju 5 Skor $\geq 80\%$, Setuju 4 $80\% > \text{Skor} \geq 60\%$, Netral 3 $60\% > \text{Skor} \geq 40\%$, Tidak Setuju 2 $40\% > \text{Skor} \geq 20\%$, Tidak Sangat Setuju 1 Skor $< 20\%$. Jawaban yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis item summated scales dari Skala Likert (Kothari, 2004). Analisis item summated scales menggunakan Rumus 2.1.

$$\text{Summated Scale} = \frac{\sum(\text{bobot setiap pilihan} \times \text{jawaban})}{\sum(\text{responden} \times \text{bobot maksimal pilihan})} * 100 \% \quad \dots(2.10)$$

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA