

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI**

**PENGARUH MANFAAT APLIKASI BERBASIS *WEB*  
*SHAREPOINT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT TOS INDONESIA**

Oleh :

**VIGI AINDINI NAWANTARA**  
**NRP. 4 61 18 9708**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2022**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI**

**PENGARUH MANFAAT APLIKASI BERBASIS *WEB*  
*SHAREPOINT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT TOS INDONESIA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

**Oleh :**

**VIGI AINDINI NAWANTARA  
NRP. 4 61 18 9708**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2022**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : VIGI AINDINI NAWANTARA  
**NRP** : 4 61 18 9708  
**Program Pendidikan** : DIPLOMA IV  
**Program Studi** : KALK  
**Judul** : PENGARUH MANFAAT APLIKASI BERBASIS *WEB SHAREPOINT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOS INDONESIA DI ERA PANDEMI *COVID-19*

Jakarta, Juli 2022

**Pembimbing I**

**Arif Hidayat, S. Pel., MM**  
Penata Muda Tk. III/d  
NIP. 19740717 199803 1 001

**Pembimbing II**

**Ir. Sukmanofith Djulis, MM**  
Penata Tk. IV/b  
NIP. 19580918 199103 1 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK

**Dr. Vidya Selasдини, S.SiT, M.MTr.**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19831227 200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : VIGI AINDINI NAWANTARA  
NRP : 4 61 18 9708  
Program Pendidikan : DIPLOMA IV  
Program Studi : KALK  
Judul : PENGARUH MANFAAT APLIKASI BERBASIS *WEB*  
*SHAREPOINT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT TOS INDONESIA

Ketua Penguji

A. Chalid Pasyah, Dip. TESL., M.Pd.

Pembina (IV/a)

NIP. 19600814 198202 1 001

Anggota Penguji I

Evi Kusumawati, M.MTr.

Anggota Penguji II

Arif Hidayat, S. Pel., MM  
Penata Muda Tk. III/d  
NIP. 19740717 199803 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.SiT., M.MTr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terduga sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang dimana merupakan suatu kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta untuk menyusun skripsi yang telah ditentukan oleh Pendidikan, sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Diploma IV.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang Penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di PT TOS Indonesia, serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan dengan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah:

### **“PENGARUH MANFAAT APLIKASI BERBASIS *WEB SHAREPOINT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOS INDONESIA”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Capt. Sudiono, M.Mar. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.SiT, M.MTr. selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Ibu Sari Kusumaningrum, M.HUM selaku Sekretaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Bapak Arif Hidayat, S. Pel., MM selaku Dosen Pembimbing I yaitu Pembimbing Materi yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, serta memberikan saran dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ir. Sukmanofith Djulis, MM selaku Dosen Pembimbing II yaitu Pembimbing Penulisan yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, serta memberi saran dan nasehat kepada penulis pada proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

7. Kepada Seluruh pejabat dan karyawan PT TOS Indonesia, terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika melaksanakan Praktek Darat dan juga adik-adik Nahya, Yuga, Agung, terimakasih telah membantu penulis dalam Menyusun skripsi ini.
8. Untuk keluarga tercinta penulis Bapak Purwantara, Almh. Mamah Siti Heryati, Ibu Bintari Atika, Mba Ambi Prilati Nawantara dan Adik Fannesti Meintunen Nawantara. Terima kasih telah memberikan doa dan dukungan yang tiada putusnya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Untuk sepupu-sepupu yang penulis sayangi yaitu Faradita Maharani, Erfan Rajif Nugraha, Vineza Amalia Sutapa, Fierdiana Adella Putri, Yozevin Aisyah Agusvina yang telah memberikan semangat, kasih sayang, bantuan dan kebaikan lainnya kepada penulis, semoga kita selalu menjadi saudara yang saling mendukung dan menyayangi satu sama lain.
10. Bidadari-bidadari tanpa sayap yaitu Citra Afaf Durratun Nashihah, Ursula Putri Stela, Arvita Dewi Febrianti, dan Yumna Aulia Zahra yang telah memberikan semangat, kasih sayang, kebahagiaan dan kebaikan lainnya yang sangat berarti kepada penulis, semoga kelak kebaikan-kebaikan kalian dibalas oleh Tuhan Yang Maha Kuasa.
11. Yang terkasih kepada Dhika Nurkhaliq Pebriansyah, terimakasih telah membantu, mendukung, dan mendoakan penulis, semoga kita bisa sama-sama terus memperbaiki diri menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
12. Manusia-manusia kaya ilmu dan kaya hati yaitu Anindya Putri Utami, Vera Anggraeni, Rubiansyah, Nur Isna, Rizki Fadiansyah, Yonas Vieri, Rio Nata, Ibnuh Hadiono, Raihan Fadia terimakasih telah berbagi ilmu dan waktu untuk penulis, semoga berkah selalu untuk kita semua.
13. Senior terbaik yaitu Senior Atika Ramdini, Senior Kadek Yulita Veliani dan Senior Nadia Putri Rahwani, terimakasih telah memberikan dukungan, masukan, bantuan dan doa kepada penulis sehingga penulis bisa menjalani Pendidikan di STIP Jakarta.
14. Junior tersayang yaitu adik Dehvina Salsabila, Bulan Nurapriany, Natasya Shafa Adhilah, terimakasih telah membantu, mendoakan, dan menemani penulis selama ini.

15. Untuk Akamjiw (Yola, Dyanah, Desta, Ajeng, Coni, Kevin, Dewinta, Ananta, Dinda, Feli) dan Kamtas (Dea, Tasya, Amel, Rosanti, Prames, Cila, Dona, Ali, Dama), dan bestie ku Tini Rahayu tersayang, Angel, Sam, Mariam, Indah, dan Audrey terimakasih atas canda tawa yang selalu diberikan kepada penulis, sehingga kehidupan penulis menjadi lebih berwarna serta telah memberikan inspirasi setiap harinya dalam menyusun skripsi ini.
16. Seluruh rekan tim Vallreef LXI, KALK I-IV D serta KALK VII-VIII E, terimakasih atas segala kenangan indah yang telah kita buat bersama-sama di masa perkuliahan ini, semoga kelak kita bertemu dalam versi terbaik diri kita sendiri. Sehat selalu kalian.
17. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan Praktek Kerja Nyata dan penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan baik dari susunan kalimat serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulisan dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan berguna bagi penulis dalam kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, 28 Juli 2022

Penulis



**VIGI AINDINI NAWANTARA**

**NRP. 4 61 18 9708**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL DALAM .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I        PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	3
C. BATASAN MASALAH .....	3
D. RUMUSAN MASALAH .....	3
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	3
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	5
<b>BAB II        LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
A. TINJAUAN PUSTASKA .....	6
1. Pengertian Pengaruh.....	6
2. Aplikasi Berbasis <i>Web</i> .....	7
3. <i>Microsoft SharePoint</i> .....	9
4. Kinerja Karyawan .....	12
5. Pandemi Covid – 19 .....	15
6. <i>Work From Home</i> .....	16
B. KERANGKA PEMIKIRAN .....	18
C. HIPOTESIS .....	19

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
	A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	20
	1. Waktu Penelitian .....	20
	2. Tempat Penelitian.....	20
	B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN	
	DATA.....	20
	1. Metode Pendekatan .....	20
	2. Teknik Pengumpulan Data .....	21
	C. SUBJEK PENELITIAN.....	25
	1. Populasi .....	25
	2. Sampel.....	25
	D. TEKNIK ANALISIS DATA.....	26
	1. Analisis Statistik Deskriptif .....	26
	2. Uji Instrumen Penelitian.....	26
	3. Uji Asumsi Klasik Dasar.....	28
	4. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	29
	5. Uji Koefisien Korelasi.....	29
	6. Uji Koefisien Determinasi.....	30
	7. Uji Hipotesis (Uji t).....	30
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
	A. DESKRIPSI DATA.....	35
	1. Tinjauan Umum Perusahaan .....	35
	2. Deskripsi Data Responden .....	37
	B. ANALISIS DATA.....	41
	1. Analisis Statistik Deskriptif .....	41
	2. Uji Instrumen Penelitian.....	64
	3. Uji Asumsi Klasik Dasar.....	66
	4. Uji Koefisien Korelasi.....	69
	5. Uji Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu).....	71
	6. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	72
	7. Uji Hipotesis (Uji t).....	74

	C. PEMECAHAN MASALAH .....	78
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
	A. KESIMPULAN .....	80
	B. SARAN .....	80
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4. 1 Gambar Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	38
Gambar 4. 2 Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Gambar 4. 3 Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Probability Plot .....	67
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot .....	68

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1	Tabel Skala Likert .....22
Tabel 3. 2	Dimensi dan Indikator Variabel X .....23
Tabel 3. 3	Dimensi dan Indikator Variabel Y .....24
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....38
Tabel 4. 2	Distribusi Frekuensi Usia Responden .....39
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....40
Tabel 4. 4	Data Uji Instrumen Variabel Manfaat Aplikasi (X).....43
Tabel 4. 5	Indikator terdapat jaringan internet di tempat karyawan bekerja.....44
Tabel 4. 6	Indikator internet menjadi sarana mencari informasi.....45
Tabel 4. 7	Indikator kualitas jaringan yang baik/buruk mempengaruhi pekerjaan .....46
Tabel 4. 8	Indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi .....47
Tabel 4. 9	Indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi .....48
Tabel 4. 10	Indikator pengguna teknologi dapat memperoleh data dan informasi dari luar kantor .....49
Tabel 4. 11	Indikator penggunaan Aplikasi SharePoint dapat mencari dokumen yang dibutuhkan .....50
Tabel 4. 12	Indikator Keamanan .....51
Tabel 4. 13	Indikator Keamanan .....51
Tabel 4. 14	Indikator berkurangnya penggunaan kertas .....52
Tabel 4. 15	Indikator berjalannya kolaborasi kerja.....53
Tabel 4. 16	Data Uji Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....55
Tabel 4. 17	Indikator tingkat kesalahan .....56
Tabel 4. 18	Indikator tingkat kerusakan.....57
Tabel 4. 19	Indikator tingkat kecermatan.....57
Tabel 4. 20	Indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan .....58
Tabel 4. 21	Indikator target .....59
Tabel 4. 22	Indikator tingkat ketidakhadiran .....60
Tabel 4. 23	Indikator tingkat keterlambatan .....61
Tabel 4. 24	Indikator waktu kerja efektif atau jam kerja hilang .....61

Tabel 4. 25	Indikator komunikasi .....	62
Tabel 4. 26	Indikator kekompakan.....	63
Tabel 4. 27	Hasil validitas variabel X .....	64
Tabel 4. 28	Hasil validitas variabel Y .....	65
Tabel 4. 29	Hasil reliabilitas variabel X.....	66
Tabel 4. 30	Hasil reliabilitas variabel Y.....	66
Tabel 4. 31	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov .....	67
Tabel 4. 32	Hasil Uji Glejser .....	68
Tabel 4. 33	Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	69
Tabel 4. 34	Analisis Hubungan antara Manfaat Aplikasi dengan Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4. 35	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	71
Tabel 4. 36	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71
Tabel 4. 37	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	72
Tabel 4. 38	Hasil Uji t.....	74
Tabel 4. 39	Distribusi Nilai t tabel .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1% .....84
Lampiran 2	Uji Validitas Variabel X.....85
Lampiran 3	Uji Validitas Variabel Y.....87
Lampiran 4	Uji Reliabilitas Variabel X.....89
Lampiran 5	Uji Reliabilitas Variabel Y .....90
Lampiran 6	Distribusi Nilai T Tabel .....91
Lampiran 7	Kuesioner Variabel X.....92
Lampiran 8	Kuesioner Variabel Y.....93
Lampiran 9	Hasil Kuesioner Variabel X .....94
Lampiran 10	Hasil Kuesioner Variabel Y .....95

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, kecanggihan teknologi informasi semakin berkembang. Perkembangan ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan atau instansi – instansi menggunakan teknologi informasi guna menunjang aktivitas perusahaan. Salah satu perkembangan yang penting adalah semakin dibutuhkannya alat pengelola data yang berfungsi menghasilkan informasi yang dibutuhkan dimana saja. Perusahaan besar atau perusahaan yang berkompeten di bidangnya pastinya memerlukan sarana teknologi *internet* guna menunjang proses bisnis yang bertujuan membagi informasi (*sharepoint*) yang berbasis *web*.

*SharePoint* adalah platform untuk berkolaborasi dengan anggota karyawan lainnya. Fungsi umum *sharepoint* adalah berbagi file, membuat halaman *web* sederhana, dan menambahkan *widget* fungsional ke halaman tersebut.

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan dapat memfasilitasi dengan alat bantu untuk kelancaran pekerjaan.

Penyebaran virus baru di awal tahun 2020 menggemparkan dunia karena virus ini berbahaya dan mudah menular, virus ini dikenal sebagai *coronavirus (SARS-Cov)* dan jenis penyakit yang ditimbulkan disebut *Coronavirus di sease 2019* disingkat *COVID – 19* (Yuliana, 2020). Untuk menghindari dampak pandemi ini, pemerintah dengan ini bekerja keras untuk menutup semua kegiatan di luar ruangan, dan mereka yang ingin berpergian harus mematuhi peraturan 3M, yaitu memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak, sehingga penyebaran *Covid – 19* bisa diminimalisir (Sarmigi, 2020).

Pemerintah mengeluarkan kebijakan beraktivitas di dalam rumah saja untuk mencegah penyebaran virus. Dengan beraktivitas di rumah saja menjadi salah satu tindakan memutus mata rantai penyebaran wabah *Covid – 19*, sehingga kantor PT TOS Indonesia memberlakukan sistem kerja dari rumah atau *Work From Home*

(WFH) dan *Work From Office* (WFO) yang dilakukan secara bergantian untuk mengurangi resiko tertular yang terjadi.

Pemerintah mengeluarkan kebijakan beraktivitas di dalam rumah saja untuk mencegah penyebaran virus. Dengan beraktivitas di rumah saja menjadi salah satu tindakan memutus mata rantai penyebaran wabah *Covid – 19*, sehingga kantor PT TOS Indonesia memberlakukan sistem kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) yang dilakukan secara bergantian untuk mengurangi resiko tertular yang terjadi.

*Work from home* adalah konsep di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Bekerja dari rumah juga sangat membantu untuk memberikan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi kepada karyawan, dan juga membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif. Dari manfaat penerapan *Work from Home* tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Hambatan yang terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu sinyal jaringan internet yang terkadang terhambat. Jaringan internet tidak stabil kerap kali terjadi yang di sebabkan oleh cuaca buruk, daerah tempat tinggal yang jauh dari jangkauan sinyal internet, maupun hal lainnya sehingga bisa memperlambat selesainya pekerjaan.

Oleh sebab itu PT TOS Indonesia memanfaatkan aplikasi perkantoran berbasis *web* yang bisa di akses dimana saja dan kapan saja melalui media *internet* untuk seluruh karyawan maupun pemegang jabatan, disamping pengelolaan dan pengontrolan konten yang tersedia di portal perusahaan secara terbuka. Dengan adanya Aplikasi Berbasis *Web Sharepoint* karyawan bisa mengakses dokumen – dokumen yang dibutuhkan tanpa harus memakai komputer kantor dengan memasuki halaman *web sharepoint* dan bisa mencari dokumen yang dibutuhkan untuk keperluan *crewing* seperti *crew change*, identitas *crew* dan lain – lain. Karyawan bisa menggunakan laptop pribadi yang dimiliki untuk memakai *sharepoint*.

Untuk itu penulis tertarik mengangkat permasalahan ini ke dalam skripsi dengan judul **“PENGARUH MANFAAT APLIKASI BERBASIS *WEB SHAREPOINT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOS INDONESIA”**

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Dari peristiwa yang terjadi, maka masalah dapat diidentifikasi menjadi:

1. Belum optimalnya sistem yang bisa digunakan.
2. Banyaknya proses yang harus di tempuh untuk bisa menggunakan *sharepoint* sehingga masih ditemukannya kesalahan dalam memasukkan data oleh karyawan.
3. Ketergantungan sinyal internet pada saat menggunakan aplikasi berbasis *web sharepoint* di rumah.
4. Praktek penggunaan aplikasi berbasis *web sharepoint* untuk mengerjakan pekerjaan dari rumah.
5. Hambatan yang terjadi terhadap kinerja karyawan.

## **C. BATASAN MASALAH**

Adapun maksud dari batasan masalah yaitu memberikan pemahaman dari penelitian tersebut agar lebih jelas dan terarah, maka penulis membatasi pembatasan masalah pada:

1. Ketergantungan jaringan internet saat menggunakan aplikasi
2. Tingkat kesalahan, tingkat kerusakan, dan tingkat kecermatan pada saat penggunaan aplikasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh manfaat aplikasi berbasis *web sharepoint* terhadap kinerja karyawan di PT TOS Indonesia?
2. Apakah ada hubungan penggunaan aplikasi berbasis *web sharepoint* terhadap kinerja karyawan di PT TOS Indonesia?

## **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

- a. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh aplikasi berbasis *web sharepoint* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia dalam *Work From Home* (WFH) pada masa pandemi *Covid – 19*.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan aplikasi berbasis *web sharepoint* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia dalam *Work From Home* (WFH) pada masa pandemi *Covid – 19*.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji mengenai penggunaan aplikasi berbasis *web*, dan juga dapat dijadikan tambahan pengetahuan bagi peneliti yang akan datang yang mengangkat masalah yang sama.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mendalami dan memahami mengenai *Sharepoint*.

#### 2) Bagi Pembaca

Sebagai bahan untuk menambah referensi yang diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan pengetahuan pada pembaca.

#### 3) Bagi Lembaga Pendidikan

Di harapkan penelitian ini bisa menjadi kajian ilmu, serta sumber bacaan maupun referensi dan menambah pembendaharaan perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

#### 4) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam menyelesaikan dan mengatasi masalah yang terjadi ketika adanya gangguan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah pembahasan dan dapat memahami isi materi yang akan dibahas penulis mencoba membuat sistematika yang akan disajikan yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama merupakan pendahuluan, penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah yang merupakan alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan Pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, pengertian dan hal – hal yang berkaitan dengan permasalahan dan kerangka pemikiran tentang masalah yang diteliti.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, subjek penelitian, dan teknik analisis yang digunakan.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas pokok masalah penelitian. Penulis akan membahas tentang deskripsi data, analisis data dari masalah yang ada, alternatif pemecahan masalah dan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah serta pemecahan masalah yang dipilih.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang jawaban atas masalah penelitian yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam suatu kesimpulan dari seluruh uraian dari bab pertama sampai bab terakhir serta saran konkret bagi penyesuaian masalah yang dihadapi oleh objek penelitian sebagai suatu masukan yang diharapkan berguna dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

Untuk memudahkan dalam memahami pengertian – pengertian yang penulis gunakan dalam skripsi ini, penulis membuat beberapa penelitian dan istilah yang diambil dari referensi buku serta pendapat para ahli mengenai hal yang berkaitan dengan skripsi yang penulis angkat.

##### **1. Pengertian Pengaruh**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1045), “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”.

Pengaruh dan Kekuasaan adalah hal yang sama. Pada kenyataannya keduanya tidak benar – benar sama, tetapi masih berkaitan. Hubungannya adalah seseorang yang memiliki kekuasaan biasanya juga mampu memberikan konsep dan hakikat pengaruh yang berbeda akan diutarakan dalam pengertian pengaruh menurut para ahli berikut ini (Hafid Ari Handoko, dkk, 2015:2-3) :

- a. Menurut Wiryanto, pengaruh merupakan tokoh formal maupun informal dalam masyarakat. Mempunyai ciri lebih kosmopolitan, kompeten, inovatif, dan aksesibel dibanding pihak yang dipengaruhi.
- b. Menurut Norman Barry, pengaruh adalah suatu tipe kekuasaan yang jika seseorang orang yang dipengaruhi agar bertindak dengan cara tertentu, dapat dikatakan terdorong bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka bukan merupakan motivasi yang mendorongnya.
- c. Menurut Uwe Becker, pengaruh adalah kemampuan yang terus berkembang, yang berbeda dengan kekuasaan, tidak begitu terkait dengan usaha memperjuangkan dan memaksakan kepentingan.
- d. Menurut Robert Dahl, pengaruh adalah jika A mempunyai pengaruh atas B sejauh ia dapat menyebabkan B untuk berbuat sesuatu yang sebenarnya tidak akan B lakukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan sebuah hal abstrak yang tidak bisa dilihat tapi bisa dirasakan keberadaannya dan kegunaannya dalam kehidupan dan aktivitas manusia sebagai makhluk sosial. Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, dalam arti sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dengan kata lain pengaruh merupakan penyebab sesuatu terjadi atau dapat mengubah sesuatu hal ke dalam bentuk yang kita inginkan.

## 2. Aplikasi Berbasis *Web*

Aplikasi berbasis web adalah suatu perangkat lunak komputer yang dikodekan dalam bahasa pemrograman yang didukung oleh perangkat lunak. Aplikasi web adalah sebuah program yang disimpan di server dan dikirim melalui internet dan dapat diakses melalui antarmuka *browser* (Rouse, 2011). Menurut Velly Fica Pritychia., et al, (2013:8-9) Sistem berbasis *web* adalah aplikasi atau layanan yang berada dalam server dan dapat diakses dengan menggunakan penjelajah *web* dan karenanya dapat di akses dari mana saja melalui internet.

### a. Internet

Internet adalah rangkaian jaringan terbesar di dunia dimana semua jaringan yang berada pada semua organisasi dihubungkan dengan suatu jaringan terbesar melalui telepon, satelit dan sistem – sistem komunikasi yang lain sehingga manusia dapat saling bertukar informasi. Internet sendiri merupakan kependekan dari *Interconnection Networking*. Jaringan yang membentuk internet bekerja berdasarkan suatu set protocol standar yang digunakan untuk menghubungkan jaringan komputer dan mengamati lalu lintas dalam jaringan. Protokol ini mengatur format data yang diizinkan, penanganan kesalahan (*error handling*), lalu lintas pesan, dan standar komunikasi lainnya.

Pada saati ini, internet sangat membantu dalam menyediakan informasi yang diperlukan oleh setiap penggunanya. Adanya internet dapat membantu dengan mudah untuk mengakses *website* yang memuat data dan informasi yang dibutuhkan. Internet adalah suatu jaringan komputer yang terhubung melalui suatu protokol tertentu untuk pertukaran informasi antar komputer tersebut. Semua komputer yang terhubung di internet melakukan pertukaran informasi melalui protokol yang sama yaitu dengan TCP/IP (*Transmission Control Protocol/Internet Protocol*) (Shahab, 2000).

Internet memberi keuntungan dalam semua bidang bisnis, akademis (pendidikan), pemerintahan, organisasi dan lain sebagainya (Nasution, 2006). Internet memberikan manfaat sebagai alat komunikasi yang interaktif, akses pakar ke pakar, akses ke perpustakaan, membantu penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, pertukaran data, dan kolaborasi. Salah satu aktivitas yang dapat dilakukan dalam penggunaan jaringan yang berkaitan dengan perusahaan ialah penggunaan aplikasi berbasis *web* dalam kebutuhannya untuk memudahkan karyawan dalam memenuhi penyelesaian pekerjaannya. Penggunaan aplikasi berbasis *web* ini merupakan salah satu usaha untuk membuat transformasi proses pekerjaan di perusahaan dalam bentuk digital yang berbasis oleh teknologi internet.

b. *World Wide Web* (WWW)

Aplikasi yang menggunakan berbagai fungsi *transport internet* memiliki standar yang diterima oleh universal untuk menyimpan, menarik, memformat, dan menampilkan informasi melalui klien atau server.

World Wide Web (WWW) atau biasa disebut dengan web merupakan salah satu sumber daya internet yang berkembang pesat. Saat ini, informasi web didistribusikan melalui pendekatan *hyperlink*, yang memungkinkan suatu teks, gambar, ataupun objek yang lain menjadi acuan untuk membuka halaman – halaman *web* yang lain. Dengan pendekatan *hyperlink* ini, seseorang dapat memperoleh informasi dengan meloncat dari suatu halaman ke halaman lain (Kadir, 2004:2).

c. Portal Perusahaan

Portal perusahaan adalah portal web yang digunakan pada sebuah perusahaan dalam menunjang kegiatan bisnisnya. Biasanya perusahaan menggunakan portal wweb untuk menyediakan tenaga kerja, *partner* kerja, akses data penting, aplikasi, proses, dan laporan. Informasi dapat berasal dari berbagai macam basis data misalnya basis data penjualan, pemasaran, keuangan, penelitian dan pembangunan (Temukan Pengertian, 2019).

### 3. *Microsoft SharePoint*

#### a. Pengertian *SharePoint*

*SharePoint* adalah portal informasi perusahaan dari *Microsoft* yang dapat dikonfigurasi untuk dijalankan intranet maupun internet (Xaverius, Prasetya, & Wely, 2009). *SharePoint* adalah sebuah *platform* sistem manajemen dokumen berbasis *web* yang diciptakan oleh *Microsoft Cooperation* yang digunakan untuk menjalankan situs – situs *web* yang terdiri dari ruang kerja (*share workspace*) dan dokumen yang dijalankan secara bersama – sama (*share documents*) (Velly Fica Pritychia., et al, 2013:22).

*SharePoint* adalah salah satu fasilitas yang digunakan untuk membuat situs atau portal yang digunakan oleh perusahaan dalam pengolahan *asset digital* seperti penyimpanan, pengolahan atau penataan dan penyebaran *file*. Dengan penyimpanan secara *online* maka *file* dapat diakses dimanapun kapanpun dengan akses internet (Djong V, 2008:7).

Menurut Augusto Xaverius (2008), *SharePoint* adalah portal informasi dari *Microsoft* yang dapat dikonfigurasi untuk dijalankan enterprise di lingkungan intranet maupun internet. Dengan berkembangnya sebuah perusahaan, dokumen – dokumen yang dimiliki oleh pegawai juga bertambah banyak. Dengan adanya dokumen banyak, maka akan terjadi kemungkinan juga antar pegawai membagikan dokumen miliknya. Permasalahan sering timbul adalah sulitnya untuk memantau dan mengontrol dokumen yang dibagikan tersebut. Maka dari itu menurut diperlukanlah *sharepoint* ini.

Keluarga *SharePoint* pada dasarnya mengacu pada empat produk (Velly Fica Pritychia., et al, 2013:22-24) , yaitu:

##### 1) *Windows SharePoint Service* (WSS)

*Windows SharePoint Service* (WSS) adalah pondasi yang menawarkan fungsionalitas dan *service* kepada produk dan teknologi *SharePoint* lainnya (MOSS). Selain *service* WSS juga menyediakan *web* portal yang memiliki fungsi untuk kolaborasi dokumen manajemen, manajemen berbasis *browser*, dan administrasi dengan menyediakan repositori yang tersentralisasi.

## 2) *Microsoft Office SharePoint Server (MOSS)*

MOSS adalah bagian dari *SharePoint* yang dibangun diatas WSS dengan menambahkan berbagai situs dan *webpart*. Tujuan utamanya adalah memungkinkan informasi dalam sebuah perusahaan dapat di organisasi dan disentralisasi secara rapi dan terstruktur. MOSS dapat berinteraksi erat dengan *Microsoft Office System* (*word, excel, outlook, dll*) dan menambahkan berbagai fitur seperti *Business Data Catalog, Index Search, Single SignOn, Personalized Features*.

## 3) *Microsoft Search Server*

MSS adalah *platform* pencarian yang dibuat oleh *Microsoft* berbasis kemampuan pencarian dari *Microsoft Office SharePoint Server (MOSS)*. MSS memiliki arsitektur yang mirip dengan *platform windows search* baik itu *engine query*-nya maupun pengindeksnya.

## 4) *Microsoft SharePoint Designer*

*Microsoft SharePoint Designer* merupakan penyunting HTML yang bersifat *what-you-see-is-what-you-get*. Yang ditujukan untuk mendesain situs *sharepoint* dengan *workflow* untuk situs WSS. *Microsoft SharePoint Portal Server 2003* menggunakan *Microsoft FrontPage* sebagai alat desain nya.

## b. Fungsi *SharePoint*

Sebagai *platform* kolaborasi bisnis untuk *enterprise* dan *web*, *SharePoint* dibagi ke dalam 6 area fungsional (Velly Fica Pritychia., et al, 2013:25), berikut penjelasannya :

- 1) *Sites* : *site* untuk berkolaborasi atau untuk bekerja sama
- 2) *Communities* : jejaring sosial (*wikis, blogs, user profiles*)
- 3) *Search* : pencarian konten dan karyawan (*users*)
- 4) *Content* : mendukung *Web Content Management, Enterprise Content Management, Document Management, dan Rights Management*.
- 5) *Insights* : Dukungan *Bussiness Intelligence* dan *Reporting*.

Dengan adanya fungsional diatas, maka kolaborasi pekerja dalam perusahaan dapat meningkat, mengurangi biaya dan infrastruktur yang terintegrasi dan cepat merespon kebutuhan operasional bisnis.

c. Kelebihan dan Kekurangan *SharePoint*

1. Kelebihan

Salah satu paket perangkat lunak saat ini yang paling populer untuk bisnis adalah *Microsoft SharePoint* yang diciptakan beberapa tahun lalu sebagai alat untuk membuat portal perusahaan yang berfungsi sebagai jalan masuk ke dokumen. Hal ini juga dirancang untuk merampingkan berbagai jenis aplikasi bisnis, yang memungkinkan pengguna menjadi lebih efektif.

Manfaat terbesarnya adalah kemampuan untuk mengelola dan mengontrol konten yang memasuki atau meninggalkan bisnis. Pemilik bisnis dapat melacak apabila terjadi pelanggaran keamanan atau *hacker* yang menyebabkan banyak kerusakan dan bahkan menempatkan dalam kesulitan jangka panjang.

Kemampuan untuk mengedit dan kemampuan untuk mengatur dokumen dengan cepat dan mudah. Dokumen dapat diatur sesuai kriteria dengan perangkat lunak yang tersedia. *Microsoft SharePoint* dapat dengan mudah di integrasi dengan *Microsoft Office* aplikasi dan dapat *host* sejumlah perpustakaan dengan efektif. Mudah di akses dengan pencarian ditambah aplikasi yang dapat digunakan secara *online* (Velly Fica Pritychia et al. 2013:37).

2. Kekurangan

Sebagaimana telah diketahui *SharePoint* banyak memberikan manfaat lebih bagi perusahaan – perusahaan besar, khususnya PT TOS Indonesia tetapi dalam pengerjaan nya *Microsoft SharePoint* juga memiliki kekurangan, salah satunya terdapat masalah mengenai memori pengaksesan data atau *file*. Jika *SharePoint* melakukan operasi seperti mengompresi gambar, blok yang tersedia mungkin akan *drop* sementara, juga diperlukan ruang pemrosesan *file* dapat melebihi ukuran *file*. Hal ini dikarenakan kurang besarnya blok memori yang tersedia pada komputer penerima, akan

tetapi masalah ini tidak terjadi apabila komputer memiliki cukup sumber daya memori (Velly Fica Pritychia., et al, 2013:38).

Maka dari itu, penulis menyimpulkan bahwa *SharePoint* adalah teknologi berbasis web yang berperan sebagai portal perusahaan yang bertujuan menjadi sarana komunikasi melalui *web* bagi karyawan dan pemegang jabatan di perusahaan dengan fungsi sebagai : tempat/wadah untuk berkolaborasi serta bekerja sama antar karyawan, sebagai jejaring sosial, dan sebagai pencarian konten, dokumen dan karyawan.

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian**

Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernadin 2001 (dalam Sudarmanto, 2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. dari definisi tersebut, Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 dalam Ricard, 2002 (dalam Sudarmanto 2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri, Campbell, 1993 dalam Ricard 2003 (dalam Sudarmanto, 2009:9).

##### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sudarmanto (2009:30) banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya; motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem

penghargaan. Berikut penjelasan beberapa faktor yaitu:

1) Aspek Kompetensi

Perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana ia didukung oleh keterampilan/keahlian yang dimiliki. Asumsinya,, semakin terampil seseorang atau semakin ahli orang dalam pekerjaan tertentu, maka akan semakin mendorong penampilan kerja yang baik atau unggul. Kompetensi sebagai atribut kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Sudarmanto 2009:32).

2) Aspek Budaya Organisasi

Menurut Robins, 2003 (dalam Sudarmanto 2009:34), budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, baik mendukung atau tidak mendukung.

3) Aspek Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Sistem penghargaan terkait dengan cara organisasi memberikan pengakuan dan imbalan kepada pegawai dalam kerangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Sistem penghargaan dapat mendorong perilaku pegawai atau memberikan pengukuhan atas perilaku pegawai yang telah dilakukan (Sudarmanto 2009:36). Amstrong, 1987 (dalam Sudarmanto 2009:36), menyatakan bahwa manajemen/sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi-mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai *shareholder* (pemegang saham).

c. Tujuan Kinerja

Dalam Sudarmanto 2009:252, kinerja memiliki tujuan fundamental, yaitu:

1) Mencapai tingkat kinerja SDM organisasi yang tinggi dan terus-menerus

- 2) Mengembangkan sepenuhnya kapasitas dan potensi orang
- 3) Menciptakan suatu lingkungan agar potensi tersembunyi karyawan dapat direalisasikan
- 4) Memperkuat atau mengubah budaya organisasi

d. Manfaat Kinerja

Menurut Wibowo 2009 (dalam Lijan Poltak 2016:496), manfaat kinerja bukan hanya untuk organisasi, tetapi juga manajer dan individu.

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi
  - a) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
  - b) Memperbaiki kinerja
  - c) Memotivasi kinerja
  - d) Meningkatkan komitmen
  - e) Mendukung nilai-nilai inti
  - f) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
  - g) Meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan
  - h) Mengusahakan basis perencanaan karier
  - i) Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah
  - j) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan
  - k) Mendukung program perubahan budaya
  
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer
  - a) Klarifikasi kinerja dan harapan perilaku
  - b) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas
  - c) Memperbaiki kinerja tim dan individual
  - d) Mengusahakan penghargaan nonfinansial bagi staf
  - e) Mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah
  - f) Digunakan untuk pengembangan individu
  - g) Mendukung kepemimpinan atasan
  - h) Proses motivasi dan pengembangan tum
  - i) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi

- 3) Manfaat kinerja bagi individu
  - a) Memperjelas peran dan tujuan
  - b) Mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik
  - c) Membantu mengembangkan kemampuan kerja
  - d) Menggunakan waktu sebaik mungkin
  - e) Menjadi landasan untuk pengukuran kinerja

## **5. Pandemi Covid – 19**

### **a. Tinjauan Umum Virus Covid-19**

Sejak diumumkan pertama kali pada Desember 2019, jumlah penderita COVID-19 terus meningkat. Penyakit ini awalnya terjadi di Wuhan, provinsi Hubei, China dan dikaitkan dengan pasar binatang. Dalam rentang waktu satu bulan terjadi peningkatan kasus yang signifikan dan meluas ke beberapa provinsi di China, bahkan ke Jepang, Thailand dan Korea Selatan.<sup>1</sup> Penyebaran penyakit yang begitu cepat serta meluas ke beberapa negara menyebabkan World Health Organization (WHO) akhirnya mengumumkan COVID-19 sebagai pandemi pada 12 Maret 2020.

Laporan WHO pada 6 April 2020 menyebutkan bahwa pasien dengan infeksi COVID-19 sudah mencapai 1.210.956 jiwa pada 205 negara dengan angka kematian 5,6%.<sup>3</sup> Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pertama kali melaporkan kasus COVID-19 pada 2 Maret 2020 yang dimulai dari 2 kasus di Jawa Barat. Hingga pada tanggal 7 April 2020, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melaporkan infeksi COVID-19 mencapai 2.738 orang dengan angka kematian 8,1% (Putu 2020:30).

Orang – orang yang paling berisiko terinfeksi adalah mereka yang berhubungan dekat dengan pasien Covid – 19 atau yang merawat pasien Covid – 19. Langkah – langkah pencegahan yang paling efektif di masyarakat meliputi 3M, yaitu Memakai masker, Mencuci tangan dan Menjaga Jarak.

### **b. Dampak Yang Ditimbulkan oleh Covid – 19**

Sukma Sushanti (2020:15) mengemukakan pandemi Covid-19 membuat roda ekonomi di seluruh negara berdenyut lemah, tidak mengenal skala power yang melekat padanya, baik besar, menengah, ataupun kecil. Saat ini dunia

tengah berhadapan dengan ancaman musuh yang sama dan tidak kasat mata, sehingga membuat protokol kesehatan pun harus diterapkan di setiap tempat, guna menciptakan ketahanan negara yang mapan, terutama ditujukan untuk melindungi warga negara yang merupakan salah satu elemen power yang signifikan.

Pandemi telah berdampak luar biasa untuk berbagai hal. Salah satunya bagi perekonomian dunia dan negara – negara terdampak. Untuk mencegah atau setidaknya menekan laju penularan sejumlah negara utama terdampak telah melakukan upaya *lockdown*, karantina wilayah, hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Sejumlah penerbangan dihentikan pada banyak negara. Transportasi darat dan laut juga dibatasi.

Dari uraian diatas mengenai Pandemi Covid – 19, penulis menyimpulkan bahwa Virus Covid – 19 adalah penyakit yang sangat berbahaya dan mudah menular sehingga perlu perlakuan yang ketat dan dapat menyebabkan kematian jika tidak ditangani dengan baik. Virus ini dapat dicegah dengan menerapkan 3M, yaitu Memakai masker, Mencuci tangan dan Menjaga jarak.

## **6. *Work From Home***

Kemunculan *social distancing* dalam aktivitas masyarakat akibat Covid-19 menyebabkan berbagai perusahaan ikut serta menerapkan *social distancing* baik terhadap sesama karyawan bahkan pelanggan agar mata rantai Covid-19 dapat ditekan, namun cara ini dianggap tidak cukup efektif karena intensitas interaksi masyarakat masih cukup tinggi serta semakin bertambahnya pasien yang terkonfirmasi Covid-19. Di saat yang sama Pemerintah juga menghimbau untuk pelaksanaan belajar dan bekerja dilaksanakan dari rumah atau populer dengan istilah *Work From Home* (WFH), selama pandemik virus corona (Pristiyono, 2020:264).

Munculnya kebijakan *Work From Home* dalam upaya memutus mata rantai Covid – 19 dilingkungan organisasi sebagai upaya pekerjaan kantor yang memungkinkan dapat diselesaikan sesuai intruksi pimpinan. *Work From Home* (WFH) merupakan sebuah istilah di masa darurat Covid – 19 yang berarti bekerja dari rumah. Lebih luasnya seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, guna

mencapai tujuan – tujuan organisasi tersebut diperlukan motivasi dan dukungan berbagai pihak seperti pimpinan puncak, level manajemen dan lower manajemen (Pristiyono, 2020:265).

Menurut Mungkasa (2020:131) penerapan WFH secara singkat memiliki manfaat bagi pekerja dan pemberi kerja.

- a. Manfaat bagi pekerja
  - 1) Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga
  - 2) Mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar
  - 3) Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja
  - 4) Dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.
  
- b. Manfaat bagi pemberi pekerja
  - 1) Mendorong semangat kerja
  - 2) Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran
  - 3) Mengurangi pergantian pekerja
  - 4) Memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.

Adapun masalah yang dapat timbul dari Work From Home, yaitu:

- a. Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor
- b. Tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan
- c. Pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga. Keluarga dan tetangga mungkin menjadi marah ketika pekerja jarak jauh tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga dan lingkungan walaupun kenyataannya berada di rumah.
- d. Beberapa pimpinan mengalami kesulitan menyesuaikan diri terutama bagi pimpinan yang cenderung kurang percaya kepada bawahan
- e. Pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas kerjasama kelompok yang tinggi, dibutuhkan pengaturan jadwal pertemuan yang akan merepotkan

- f. Jenis pekerjaan yang membutuhkan bertemu langsung dengan pelanggan hanya memungkinkan bekerja leluasa secara terbatas, tidak mungkin sepanjang waktu berada jauh dari kantor. Sementara ketika hanya sebagian pekerja yang bisa bekerja jarak jauh maka ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan diantara pekerja.
- g. Beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan.

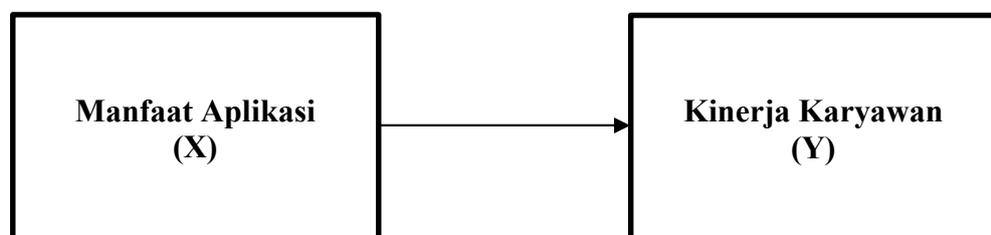
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Work From Home (WFH) adalah sistem kerja yang dilakukan tidak di sebuah gedung kantor melainkan di rumah atau tempat lainnya yang nyaman bagi pekerja atau karyawan nya dengan alasan tertentu yang mengharuskan para pekerjanya tidak dianjurkan datang ke kantor salah satunya karena pandemi Virus Covid – 19.

## B. KERANGKA PEMIKIRAN

Sugiyono, (2013:60) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh manfaat aplikasi berbasis *web SharePoint* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia. Ada dua variabel yang diuji dalam penelitian ini, yaitu : pengaruh manfaat aplikasi, terhadap kinerja karyawan. Variabel penggunaan aplikasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT TOS Indonesia. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh manfaat aplikasi, terhadap kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Pengaruh Manfaat Aplikasi Berbasis Web Sharepoint Terhadap Kinerja Karyawan PT TOS Indonesia**

Dengan adanya teknologi yang ada dan baik, maka diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan di masa pandemi seperti ini, dapat dilakukan dengan menciptakan teknologi berbasis *web* yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar tetap bisa bekerja dari rumah serta mencapai hasil yang optimal. Adanya pemanfaatan yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### C. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2013:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan.

Dengan demikian, berdasarkan perumusan masalah, kajian teori serta kerangka pemikiran diatas, maka penulis mendapatkan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh manfaat aplikasi berbasis *web* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia  
H1 : diterima
2. Tidak adanya pengaruh manfaat aplikasi berbasis *web* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia  
H0 : ditolak

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

#### **1. Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada saat menjalani Praktek Darat (PRADA) di perusahaan PT TOS Indonesia sejak 29 Maret 2021 sampai dengan 6 Agustus 2021.

#### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan oleh penulis pada:

Nama Perusahaan : PT TOS Indonesia

Alamat : *Cowell Tower Building 7<sup>th</sup> floor suite 7.01B*  
Jl, Senen Raya No. 135 Jakarta Pusat 10410, Indonesia

Telepon : +62 21 3483 3045

Email : [info@tos-indonesia.com](mailto:info@tos-indonesia.com)

### **B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

#### **1. Metode Pendekatan**

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh penulis untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Metode disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2013:7). Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber

datanya yang dikumpulkan dari hasil observasi lapangan yang dilakukan secara langsung oleh penulis, observasi dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan uraian diatas, penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer untuk mencari pengaruh manfaat aplikasi *SharePoint* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia. Data primer penulis dapatkan dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan agar memperoleh data yang akurat mengenai pengaruh aplikasi yang digunakan.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013:224). Agar mendapatkan data yang di teliti, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik pengumpulan data berikut:

### a. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner untuk memperoleh data dengan memberikan rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik terkait kepada sekelompok individu (karyawan PT TOS Indonesia). Teknik pengumpulan data kuesioner telah penulis pilih karena dapat mengumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relatif pendek, dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan menggunakan teknik wawancara.

Pada penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada 21 orang karyawan PT TOS Indonesia dimana kuesioner terdiri dari dua bagian pertanyaan yaitu:

- 1) Bagian pertama kuesioner berisi 11 pertanyaan mengenai Aplikasi Berbasis Web SharePoint di PT TOS Indonesia
- 2) Bagian kedua kuesioner berisi 10 pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia

Masing-masing pertanyaan akan diberikan setiap pilihan jawaban yang diberikan bobot nilai berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai susunan dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono 2013:93).

**Tabel 3. 1**

**Tabel Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Penilaian</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2013:94)*

Adapun dimensi dan indikator yang dijadikan acuan untuk membuat kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 3. 2**  
**Dimensi dan Indikator Variabel X**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
VARIABEL X: MANFAAT APLIKASI	Internet	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat jaringan internet di tempat karyawan bekerja</li> <li>2. Internet menjadi sarana mencari informasi</li> <li>3. Kualitas jaringan yang baik / buruk mempengaruhi pekerjaan</li> </ol>
	Aplikasi <i>SharePoint</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi</li> <li>2. Pengguna teknologi dapat memperoleh data dan informasi dari luar kantor</li> <li>3. Penggunaan Aplikasi <i>SharePoint</i> dapat mencari dokumen yang dibutuhkan</li> <li>4. Keamanan</li> </ol>
	Efektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkurangnya penggunaan kertas</li> <li>2. Berjalan nya kolaborasi kerja</li> </ol>

**Tabel 3. 3**  
**Dimensi dan Indikator Variabel Y**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
VARIABEL Y: KINERJA KARYAWAN	Kualitas	1. Tingkat kesalahan 2. Tingkat kerusakan 3. Tingkat kecermatan
	Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 2. Target
	Penggunaan waktu dalam kerja	1. Tingkat ketidakhadiran 2. Tingkat keterlambatan 3. Waktu kerja efektif atau jam kerja hilang
	Kerja sama	1. Komunikasi 2. Kekompakan

John Miner (dalam Sudarmanto, 2009:11)

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Penulis menarik kesimpulan bahwa observasi adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara kunjungan langsung ke tempat penelitian sehingga bisa diperhatikan dan dilihat secara nyata. Penulis melaksanakan penelitian pada saat berpraktek kerja nyata di kantor PT TOS Indonesia dan datang setiap hari kerja

ke kantor. Penulis telah beradaptasi atau hidup bersama-sama dalam lingkungan masyarakat atau orang yang akan diamati. Hal ini dimaksudkan agar penulis lebih memahami objek yang akan di observasi, dan/atau orang disekitar tempat penelitian.

c. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini, penulis mencari sumber bacaan studi pustaka untuk memperkuat pernyataan-pernyataan yang penulis dapatkan. Maka dari itu penulis melakukan studi pustaka guna mendapatkan informasi seputar permasalahan penelitian yang akan dipecahkan. Membaca, melihat, menelaah, mengutip dari buku-buku yang telah disajikan akan membantu penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan meneliti dokumentasi yang sudah menjadi arsip perusahaan. Pada saat berpraktek kerja nyata di kantor PT TOS Indonesia, penulis melihat dan membaca dokumen-dokumen *crew* yang ada di lemari dokumen dan segala sesuatu terkait dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

## C. SUBJEK PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkannya. (Sugiyono, 2013:215). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subje itu. Berdasarkan uraian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TOS Indonesia sebanyak 21 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013:215). Dalam penelitian ini, penulis mengambil metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan

bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, hal ini dikarenakan sedikitnya jumlah responden di PT TOS Indonesia dengan sebanyak 21 orang responden.

#### **D. TEKNIK ANALISIS DATA**

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2013:243). Analisis dalam penelitian jenis apapun, adalah merupakan cara berfikir. Hal itu berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan. Analisis adalah untuk mencari pola (Sugiyono, 2013:244).

Penulis mengolah data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis yang disebut dengan proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan. Analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan teknik sebagai berikut :

##### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2013:147-148) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, diagram, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan prosentase.

##### **2. Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Uji Validitas dan Reliabilitas adalah cara untuk mengetahui apakah instrumen yang

digunakan yaitu kuesioner, dalam penelitian sudah benar-benar baik dan valid atau tidak.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:124), uji validitas adalah untuk mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai  $r$  tabel. “Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.”  $r$  tabel didapat dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau degree of freedom (df) menggunakan rumus berikut:

*degree of freedom* (df) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha=0.05$ . Untuk uji validitas perlu menyebarkan kuesioner kepada 21 responden menggunakan *standart error* 5% sehingga  $r$  tabel berada pada 0,433 (data nilai distribusi  $r$  table terlampir). Uji validitas *Pearson Product Moment* mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai  $r_{hitung} \geq 0,433$  maka alat ukur dinyatakan “VALID”
- 2) Jika nilai  $r_{hitung} \leq 0,433$  maka alat ukur dinyatakan “TIDAK VALID”

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:124), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten). Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha  $>$  0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu

konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 23.

### 3. Uji Asumsi Klasik Dasar

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan dengan cara uji glejser dengan kriteria nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2018:138) dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinearan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel saja yaitu variabel x (penggunaan aplikasi) dan y (kinerja karyawan), maka dari itu penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel terikat (*dependent*) yang diprediksikan

a = Harga Y apabila X adalah 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Apabila b (+) maka naik, begitu sebaliknya apabila b (-) maka terjadi penurunan

X = Subjek pada variabel bebas (*independent*) yang mempunyai nilai tertentu selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{\Sigma Y \cdot \Sigma X^2 - \Sigma X \cdot \Sigma XY}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

#### 5. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2015:258). Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yang dinyatakan dalam (X) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dinyatakan dalam (Y), adapun rumus mencari koefisien korelasi:

$$r = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\sqrt{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 \cdot n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

n = banyaknya data

r = besarnya korelasi atau hubungan antara variabel X dan Y

X = variabel bebas (manfaat aplikasi)

Y = variabel tidak bebas (kinerja karyawan)

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu :

0	= tidak ada korelasi
0-0,49	= korelasi lemah
0,50	= korelasi moderat
0,51-0,99	= korelasi kuat
1,0	= korelasi sempurna

Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) atau Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak perubahan variabel independent (X) terhadap dependen (Y) digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

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

Keterangan :

KP = koefisien penentu (koefisien determinasi)

r = koefisien korelasi X dan Y

## 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% (0,05). Adapun rumus yang digunakan dengan kriteria pengujiaannya sebagai berikut :

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

- a. Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$
- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada pengaruh secara individual dari variabel independent terhadap variabel dependen
  - 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh secara individual dari variabel independent terhadap variabel dependen
- b. Berdasarkan Probabilitas
- Jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka ada pengaruh secara individu dari variabel independen terhadap variabel dependen.

## 8. Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2018:20) yang terdiri dari *Strengths*, *Weakness*, *Opportunities* dan *Threaths*. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threaths*). Berikut ini merupakan penjelasan dari SWOT:

a. *Strength* (Kekuatan)

Kekuatan adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang berhubungan dengan para pesaing perusahaan dan kebutuhan pasar yang dapat dilayani oleh perusahaan yang diharapkan dapat dilayani. Kekuatan adalah kompetisi khusus yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, dan kapabilitas yang secara efektif menghambat kinerja perusahaan. Keterbatasan tersebut dapat berupa fasilitas, sumber daya keuangan, kemampuan manajemen dan keterampilan pemasaran dapat merupakan sumber dari kelemahan perusahaan.

c. *Opportunities* (Peluang)

Peluang adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan-kecenderungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara perusahaan dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi perusahaan.

d. *Threats* (Ancaman)

Ancaman adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan perusahaan. Adanya peraturan-peraturan pemerintah yang baru atau direvisi dapat merupakan ancaman bagi kesuksesan perusahaan.

Berikut ini adalah keterangan dan strategi SWOT yaitu:

a. *Strategi Strengths-Opportunities* (SO)

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.

b. *Strategi Strengths-Threats* (ST)

Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

c. *Strategi Weaknesses-Opportunities* (WO)

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

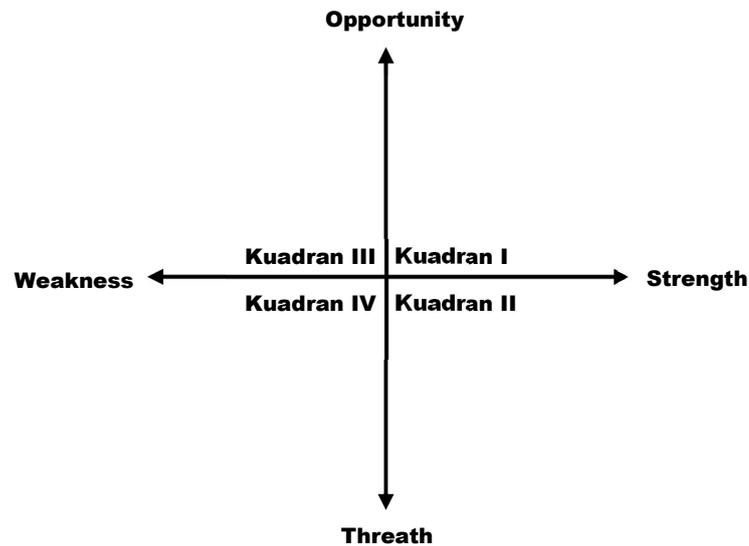
d. *Strategi Weaknesses-Threats* (WT)

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Berdasarkan pengertian analisis SWOT tersebut, metode ini akan membantu peneliti dalam menganalisis tingkat kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang dimiliki subjek penelitian secara sistematis. Sehingga penulis akan lebih mudah menemukan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis SWOT dilakukan melalui serangkaian perhitungan yang dikenal dengan perhitungan IFAS (Internal Factor Analysis Strategy) dan EFAS

(Eksternal Factor Analysis Strategy) dengan memperhitungkan nilai bobot dan rating. Setelah mendapatkan hasil analisis IFAS dan EFAS dalam matrik grand strategy, sehingga mampu menunjukkan posisi perusahaan, apakah titik singgung IFAS dan EFAS berada pada kuadran 1, kuadran 2, kuadran 3, atau kuadran 4.



**Gambar 3. 1**  
**Diagram Cartesius**

Penjelasan diagram cartesius:

a. Kuadran I (Mendukung strategi agresif)

Posisi ini menandakan bahwa perusahaan atau organisasi sedang ada dalam posisi yang kuat dan sudah *on the track*. Yang perlu perusahaan lakukan adalah melakukan ekspansi, memperbesar serta mempercepat pertumbuhan perusahaan.

b. Kuadran II (Mendukung strategi diverifikasi)

Jika perusahaan berada pada kolom ini, maka patut diwaspadai. Walaupun posisi perusahaan sudah cukup bagus, tapi ada saatnya perusahaan akan menghadapi tantangan ke depan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah diversifikasi strategi dengan mencari peluang baru yang belum tersentuh sebelumnya.

c. Kuadran III (Mendukung strategi *turn round*)

Kuadran ini mencerminkan bahwa performa perusahaan berada dibawah rata-rata namun ada peluang yang masih terbuka. Dalam posisi ini, dibutuhkan keberanian untuk mengubah strategi yang selama ini dijalankan organisasi dikarenakan metode lama yang kemungkinan besar sudah usang.

d. Kuadran IV (Mendukung strategi defensif)

Masuk pada kuadran ini membuktikan kondisi perusahaan sudah tidak lagi sesuai harapan. Dalam situasi sulit seperti ini, yang di butuhkan adalah bertahan sambil mempertahankan kinerja internal agar roda organisasi tetap berjalan. Dan tidak lupa untuk berani dan cepat dalam mengambil trobosan-trobosan baru agar yang tadinya merupakan ancaman dapat menjadi peluang bagi perusahaan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian serta analisis dari skripsi yang berjudul “Pengaruh Manfaat Aplikasi Berbasis *Web SharePoint* Terhadap Kinerja Karyawan PT TOS Indonesia”. Variabel X dalam penelitian ini adalah manfaat aplikasi. Sedangkan, variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

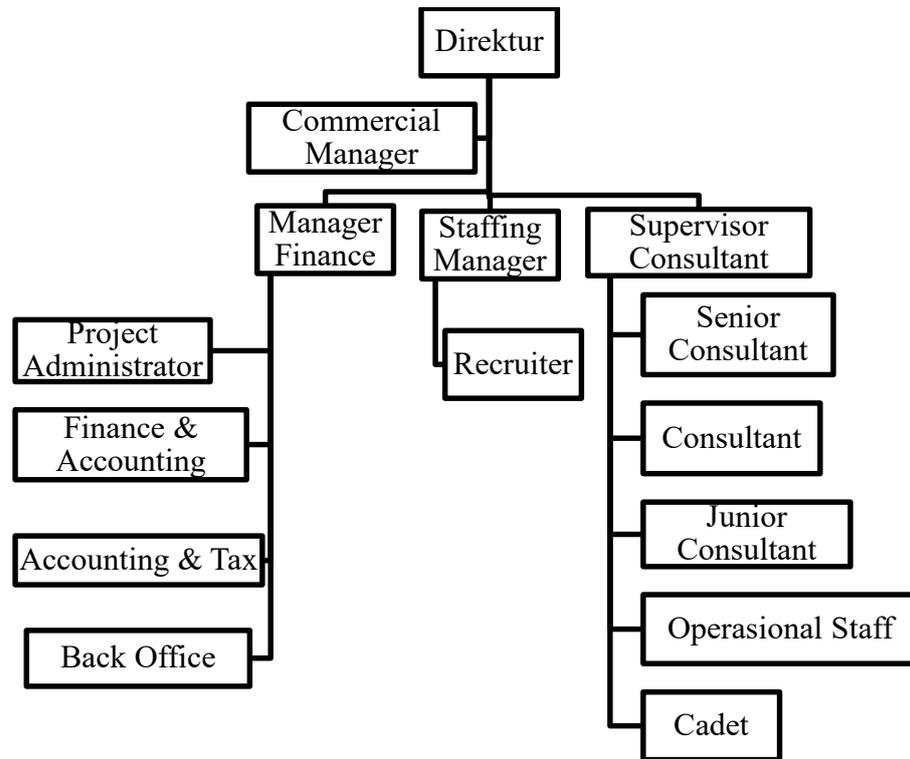
#### **A. DESKRIPSI DATA**

##### **1. Tinjauan Umum Perusahaan**

TOS didirikan pada tahun 1992 di Rotterdam yang kemudian berkembang membuka cabang di berbagai negara lainnya di Republik Ceko, Ukraina, Polandia, dan Indonesia. Saat ini TOS menjadi penyedia layanan maritim yang andal dengan menghubungkan orang-orang dari seluruh dunia. TOS menghubungkan orang untuk menjadi kru semua jenis kapal. Di Indonesia sendiri, PT TOS Indonesia bergerak di bidang *crew recruitmen* untuk para perusahaan *shipowner*.

Berlokasi di Jakarta, tepatnya di *Cowell Tower Building* Jl, Senen Raya No. 135 Jakarta Pusat, PT TOS Indonesia memiliki ruangan yang amat nyaman dan modern. Berkas-berkas dokumen disusun dengan rapihnya di lemari dokumen. Serta fasilitas-fasilitas yang dimiliki sangat memadai seperti komputer, printer, mesin *fotocopy/scan*, bahkan sampai kendaraan motor pun disediakan oleh kantor untuk keperluan operasional. Warna cat tembok yang berdominan putih memberikan kesan yang tenang dan bersih sehingga bisa menambah fokus kerja karyawan. Adapaun struktur organisasinya adalah sebagai berikut.

**Bagan 4.1**  
**Struktur Organisasi PT TOS Indonesia**



*Sumber : Organization Chart PT TOS Indonesia 2021*

Dari struktur organisasi diatas, dapat diuraikan secara umum bahwa:

a. **Direktur**

Direktur adalah pemimpin utama di kantor PT TOS Indonesia. Menurut Pasal 97 ayat (2) Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya.

b. *Commercial Manager*

*Commercial Manager* di PT TOS Indonesia sendiri adalah perwakilan orang dari TOS pusat yang bertugas membantu direktur mengatur berjalannya perusahaan.

c. **Manager Finance dan anggotanya**

Sesuai namanya, finance dari Bahasa Inggris yang berarti keuangan dalam Bahasa Indonesia, mengurus tentang keuangan yang keluar/masuk dari

dan/atau ke perusahaan baik itu pemasukan, pembayaran pajak, pembayaran uang sewa gedung kantor, dan lainnya.

d. Staffing Manager dan anggotanya

Di PT TOS Indonesia sendiri yaitu divisi yang mengurus tentang perekrutan dan pengurusan karyawan untuk di pekerja kan di kantor, bukan untuk di kapal.

e. Supervisor consultant dan anggotanya

Di PT TOS Indonesia sendiri yaitu divisi yang mengurus tentang perekrutan dan pengurusan kru kapal untuk bekerja di kapal.

## 2. Deskripsi Data Responden

Data responden memiliki peranan yang penting karena data tersebut dapat menunjukkan karakteristik tertentu dalam responden. Karakteristik populasi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pola preilaku anggota populasi tersebut. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi yaitu 21 responden dari karyawan PT TOS Indonesia. Data responden dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan terakhir yang diselesaikan. Jawaban dari responden akan diuraikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan presentasi yang didapatkan dengan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

f = Frekuensi kelas

n = Jumlah sampel

### a. Jenis Kelamin Responden

Data responden kuesioner mengenai pengaruh manfaat aplikasi SharePoint terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

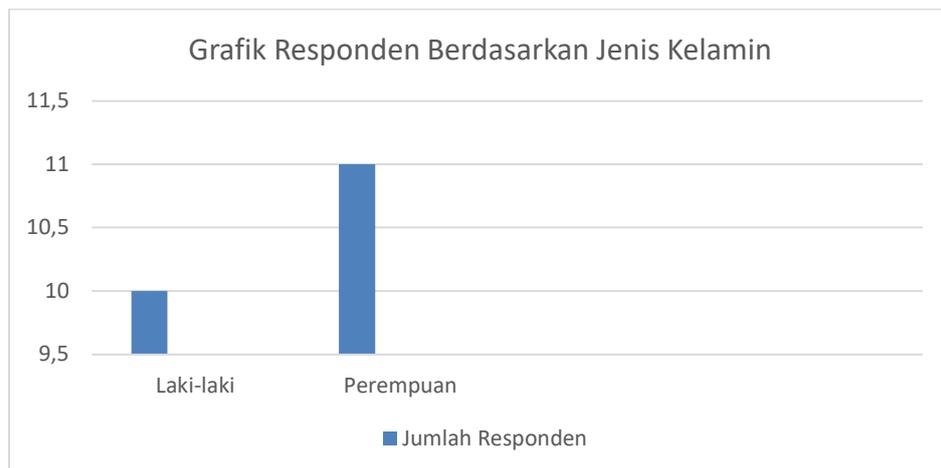
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	10	47,6%
Perempuan	11	52,4%
Total	21	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022*

$$P = \frac{10}{21} \times 100\% = 0,476 = 47,6\% \text{ (Presentase Laki-laki)}$$

$$P = \frac{11}{21} \times 100\% = 0,524 = 52,4\% \text{ (Presentase Perempuan)}$$

**Gambar 4. 1**  
**Gambar Karakteristik Responden Jenis Kelamin**



*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022*

Dari data Tabel 4.1 dan Grafik 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat total 21 responden , terdiri dari 10 responden berjenis kelamin laki-laki atau 47,6% dari persentase total dan sisanya yaitu responden perempuan sebanyak 11 responden atau 52,4% dari persentase total. Maka dapat dapat dinyatakan bahwa responden perempuan lebih dominan dengan jumlah yaitu 11 responden perempuan atau sama dengan 52,4% dari persentase total.

#### **b. Usia Responden**

Butir usia responden ditujukan untuk mengetahui rentang usia responden yang merupakan karyawan PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 2**  
**Distribusi Frekuensi Usia Responden**

Usia (tahun)	f	%
18-25	6	28,6 %
26-35	6	28,6%
36-45	7	33,3%
46-50	2	9,5%
Jumlah	21	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022*

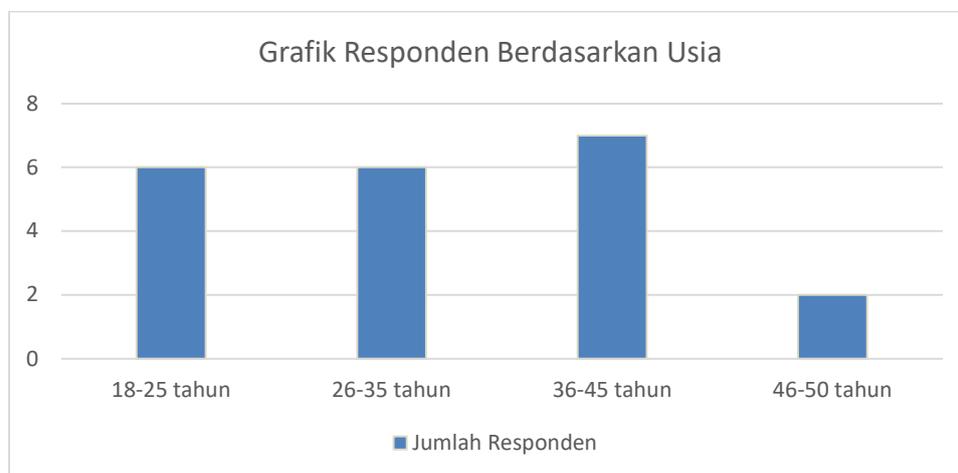
$$P = \frac{6}{21} \times 100\% = 0,286 = 28,6\% \text{ (Presentase Usia 18-25 tahun)}$$

$$P = \frac{6}{21} \times 100\% = 0,286 = 28,6\% \text{ (Presentase Usia 16-35 tahun)}$$

$$P = \frac{7}{21} \times 100\% = 0,333 = 33,3\% \text{ (Presentase Usia 36-45 tahun)}$$

$$P = \frac{2}{21} \times 100\% = 0,095 = 9,5\% \text{ (Presentase Usia 46-50 tahun)}$$

**Gambar 4. 2**  
**Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022*

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa dalam penelitian Sebagian besar responden berusia sekitar 36-45 tahun dengan jumlah 7 orang dan presentase 33,3% di ikuti oleh responden yang berusia 18-25 tahun dan 26-35 tahun yang masing-masing berjumlah 6 orang dengan presentase 28,6% lalu sisanya berusia 46-50 tahun yang berjumlah 2 orang dengan presentase 9,5%.

Dengan demikian, hasil temuan usia responden pada penelitian ini sesuai dengan target sasaran dari karyawan yang telah berpengalaman di dunia kerja yaitu 36-45 tahun.

**c. Tingkat Pendidikan Terakhir yang Diselesaikan**

Pendidikan yang telah dijalani seseorang tentulah tidak sama antara individu satu dengan individu lainnya sehingga menanamkan sebuah pola pikir yang berbeda pula, dengan pola pikir yang berbeda tentunya dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang diselesaikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA	5	23,8%
Diploma	3	14,3%
Sarjana	9	42,9%
S2	4	19%
Total	21	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022*

$$P = \frac{5}{21} \times 100\% = 0,238 = 23,8\% \text{ (Presentase Pendidikan SMA)}$$

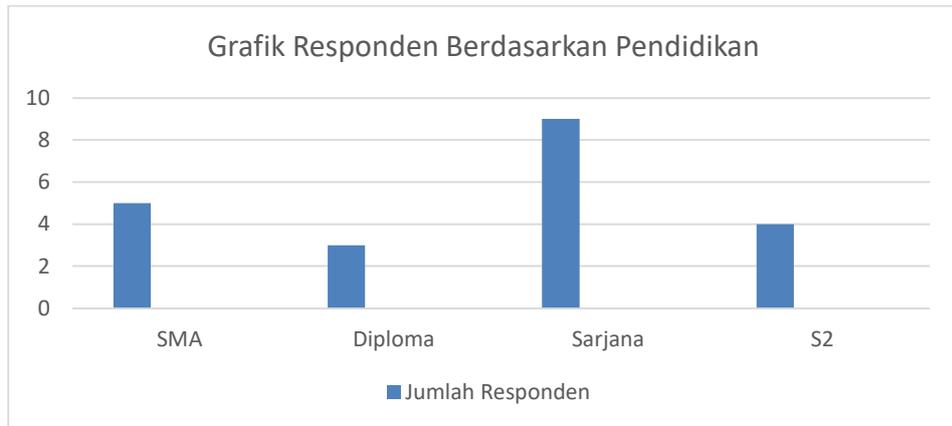
$$P = \frac{3}{21} \times 100\% = 0,143 = 14,3\% \text{ (Presentase Pendidikan Diploma)}$$

$$P = \frac{9}{21} \times 100\% = 0,429 = 42,9\% \text{ (Presentase Pendidikan Sarjana)}$$

$$P = \frac{4}{21} \times 100\% = 0,190 = 19\% \text{ (Presentase Pendidikan S2)}$$

**Gambar 4. 3**

**Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**



*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022*

Pada tabel 4.3 bahwa dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA terdapat 5 orang atau 23,8%. Kemudian pada jenjang Diploma terdapat 3 orang atau 14,3%. Pada jenjang Sarjana paling banyak yaitu 9 orang atau 42,9% sedangkan pada jenjang S2 terdapat 4 orang atau 19%.

Dengan demikian, pendidikan terakhir responden dapat menentukan karyawan dalam menerima, serta memproses pengetahuan dan informasi terkait Aplikasi SharePoint yang diterapkan. Oleh sebab itu, pendidikan terakhir dapat mempengaruhi pilihan terhadap suatu pekerjaan dikarenakan pengetahuan dan informasi yang dimilikinya.

## **B. ANALISIS DATA**

Mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis menyajikan penelitian ini sesuai dengan data hasil pengukuran yang telah dilakukan oleh penulis menggunakan alat penelitian yaitu berupa kuesioner atau angket. Penulis melakukan penyebaran angket di PT TOS Indonesia khusus karyawan. Hasil daripada kuesioner yang terkumpul yaitu 21 data dan jumlah data kuesioner atau angket yang diolah oleh penulis yaitu sebanyak 21 angket, yang mana jumlah ini menyesuaikan jumlah responden yang telah ditetapkan untuk untuk nantinya dipelajari dan di analisa.

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan

analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner dengan pengklasifikasian skor jawaban skala likert. Kuesioner disebarakan kepada 21 responden yang mana responden tersebut adalah karyawan PT TOS Indonesia. Tanggapan responden mengenai Pengaruh Manfaat Aplikasi Berbasis *Web SharePoint* (X) terhadap Kinerja Karyawan PT TOS Indonesia (Y). Untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban-jawaban pertanyaan yang berasal dari kuesioner, maka hasil jawaban responden diolah berdasarkan indikator dari masing-masing variabel untuk nilai Variabel (X) manfaat aplikasi dan variabel (Y) kinerja karyawan.

**a. Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh Manfaat Aplikasi Berbasis *Web SharePoint***

Untuk mengetahui tingkat signifikansi seberapa jauh pengaruh variabel manfaat aplikasi berbasis *web SharePoint* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia, maka dilakukan pengukuran pengaruh manfaat aplikasi terhadap dimensi yang terkait, yaitu meliputi internet, aplikasi SharePoint, dan efektif. Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X (manfaat aplikasi) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Kuesioner dibagikan kepada responden sebanyak 21 orang yang merupakan karyawan PT TOS Indonesia bagian *consultant*, *staffing* dan *finance* sebagai berikut:

**Tabel 4. 4****Data Uji Instrumen Variabel Manfaat Aplikasi (X)**

No Responden	Manfaat Aplikasi SharePoint											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	48
2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	23
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	27
7	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	1	2	2	2	2	2	1	1	1	5	4	23
10	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	32
11	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	29
12	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28
13	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	29
14	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
15	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
16	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
17	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	43
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
20	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	47
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

1) Internet

Didalam variabel manfaat aplikasi, terdapat dimensi internet yang didalamnya terdapat beberapa indikator. Berikut hasil jawaban kuesioner dari responden:

**Tabel 4. 5****Indikator terdapat jaringan internet di tempat karyawan bekerja**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Adanya jaringan internet mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT TOS Indonesia	SS	5	8	40	3,8	Baik
	S	4	6	24		
	KS	3	4	12		
	TS	2	2	4		
	STS	1	1	1		
<b>Jumlah</b>			21	81		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{81}{21} = 3,8$$

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pertanyaan *output* yang dihasilkan oleh adanya jaringan internet mempengaruhi pekerjaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 6 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan adanya jaringan internet mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT TOS Indonesia dalam indikator terdapat jaringan internet di tempat karyawan bekerja yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa indikator terdapat jaringan internet di tempat karyawan bekerja berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 6****Indikator internet menjadi sarana mencari informasi**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Dengan internet memudahkan karyawan mengakses informasi yang dibutuhkan	SS	5	7	35	3,67	Baik
	S	4	8	28		
	KS	3	1	3		
	TS	2	2	4		
	STS	1	3	3		
<b>Jumlah</b>			21	77		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{77}{21} = 3,67$$

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pertanyaan *output* yang dihasilkan oleh dengan internet memudahkan karyawan mengakses informasi yang dibutuhkan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 1 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 3 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan dengan internet memudahkan karyawan mengakses informasi yang dibutuhkan, dalam indikator internet menjadi sarana mencari informasi yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka pertanyaan diatas menunjukkan bahwa indikator internet menjadi sarana mencari informasi cukup berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan.

**Tabel 4. 7**  
**Indikator kualitas jaringan yang baik/buruk mempengaruhi pekerjaan**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Sinyal jaringan internet mempengaruhi kecepatan selesai nya pekerjaan karyawan	SS	5	7	35	3,67	Baik
	S	4	8	32		
	KS	3	1	3		
	TS	2	2	4		
	STS	1	3	3		
<b>Jumlah</b>			21	77		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{77}{21} = 3,67$$

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pertanyaan *output* yang dihasilkan oleh sinyal jaringan internet mempengaruhi kecepatan selesai nya pekerjaan karyawan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 1 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 3 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari sinyal jaringan internet mempengaruhi kecepatan selesai nya pekerjaan karyawan, dalam indikator kualitas jaringan yang baik/buruk mempengaruhi pekerjaan yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kualitas jaringan yang baik/buruk mempengaruhi pekerjaan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

## 2) Aplikasi *SharePoint*

Selanjutnya terdapat dimensi Aplikasi *SharePoint* yang didalamnya terdapat beberapa indikator. Berikut hasil jawaban kuesioner dari responden:

**Tabel 4. 8****Indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Karyawan mendapatkan <i>shortcourse/training</i> mengenai penggunaan <i>SharePoint</i>	SS	5	7	35	3,67	Baik
	S	4	8	32		
	KS	3	1	3		
	TS	2	2	4		
	STS	1	3	3		
<b>Jumlah</b>			21	77		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{77}{21} = 3,67$$

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa pertanyaan *output* yang dihasilkan oleh karyawan mendapatkan *shortcourse/training* mengenai penggunaan *SharePoint*, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 1 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 3 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan mendapatkan *shortcourse/training* mengenai penggunaan *SharePoint*, dalam indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 9****Indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Karyawan mengerti dan memahami penggunaan <i>SharePoint</i>	SS	5	7	35	3,67	Baik
	S	4	8	32		
	KS	3	1	3		
	TS	2	2	4		
	STS	1	3	3		
<b>Jumlah</b>			21	77		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{77}{21} = 3,67$$

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pertanyaan *output* yang dihasilkan oleh karyawan mengerti dan memahami penggunaan *SharePoint*, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 1 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 3 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan mengerti dan memahami penggunaan *SharePoint*, dalam indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator pengetahuan dan pemahaman menggunakan aplikasi berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 10**

**Indikator pengguna teknologi dapat memperoleh data dan informasi dari luar kantor**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Karyawan bisa meng-akses dokumen dengan <i>SharePoint</i> dimana pun karyawan berada tanpa harus datang ke kantor	SS	5	7	35	3,67	Baik
	S	4	8	32		
	KS	3	1	3		
	TS	2	2	4		
	STS	1	3	3		
<b>Jumlah</b>			21	77		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{77}{21} = 3,67$$

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa pertanyaan *output* yang dihasilkan oleh karyawan bisa meng-akses dokumen dengan *SharePoint* dimana pun karyawan berada tanpa harus datang ke kantor, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 1 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 3 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan bisa meng-akses dokumen dengan *SharePoint* dimana pun karyawan berada tanpa harus datang ke kantor, dalam indikator pengguna teknologi dapat memperoleh data dan informasi dari luar kantor yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator pengguna teknologi dapat memperoleh data dan informasi dari luar kantor berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 11**  
**Indikator penggunaan Aplikasi SharePoint dapat mencari dokumen yang dibutuhkan**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Progress dan target pekerjaan lebih mudah di lihat menggunakan <i>SharePoint</i>	SS	5	7	35	3,8	Baik
	S	4	7	28		
	KS	3	4	12		
	TS	2	2	4		
	STS	1	1	1		
<b>Jumlah</b>			21	80		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{80}{21} = 3,8$$

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan progress dan target pekerjaan lebih mudah di lihat menggunakan *SharePoint*, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 7 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan progress dan target pekerjaan lebih mudah di lihat menggunakan *SharePoint*, dalam indikator penggunaan aplikasi *SharePoint* dapat mencari dokumen yang dibutuhkan yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator penggunaan Aplikasi *SharePoint* dapat mencari dokumen yang dibutuhkan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 12**  
**Indikator Keamanan**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Aplikasi <i>SharePoint</i> dapat di akses oleh seluruh karyawan	SS	5	7	35	3,8	Baik
	S	4	7	28		
	KS	3	4	12		
	TS	2	2	4		
	STS	1	1	1		
<b>Jumlah</b>			21	80		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{80}{21} = 3,8$$

Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan Aplikasi *SharePoint* dapat di akses oleh seluruh karyawan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 7 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan Aplikasi *SharePoint* dapat di akses oleh seluruh karyawan, dalam indikator keamanan yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator keamanan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 13**  
**Indikator Keamanan**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Aplikasi <i>SharePoint</i> sudah memiliki sistem keamanan yang baik	SS	5	8	40	3,8	Baik
	S	4	6	24		
	KS	3	4	12		
	TS	2	2	8		
	STS	1	1	1		
<b>Jumlah</b>			21	80		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{80}{21} = 3,8$$

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan Aplikasi *SharePoint* sudah memiliki sistem keamanan yang baik, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 6 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan Aplikasi *SharePoint* sudah memiliki sistem keamanan yang baik, dalam indikator keamanan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator keamanan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

### 3) Efektif

Dimensi terakhir dari variabel manfaat aplikasi adalah dimensi Efektif yang didalamnya terdapat beberapa indikator. Berikut hasil jawaban kuesioner dari responden:

**Tabel 4. 14**

**Indikator berkurangnya penggunaan kertas**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
<i>Sharepoint</i> dapat membantu karyawan dalam melihat dokumen berupa <i>soft file</i> sehingga meminimalisir penggunaan kertas	SS	5	8	40	3,9	Baik
	S	4	6	24		
	KS	3	4	12		
	TS	2	3	6		
	STS	1	0	0		
<b>Jumlah</b>			21	82		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{82}{21} = 3,9$$

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan *SharePoint* dapat membantu karyawan dalam melihat dokumen berupa soft

file sehingga meminimalisir penggunaan kertas, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 6 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 3 orang, dan tidak ada yang menjawab skala sangat tidak setuju (STS).

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan *SharePoint* dapat membantu karyawan dalam melihat dokumen berupa soft file sehingga meminimalisir penggunaan kertas, dalam indikator berkurangnya penggunaan kertas yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator berkurangnya penggunaan kertas berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 15**

**Indikator berjalannya kolaborasi kerja**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
<i>SharePoint</i> memberikan fungsi manajemen yang bisa membuat kolaborasi pekerja dalam meningkatkan kualitas perusahaan	SS	5	7	40	3,9	Baik
	S	4	7	24		
	KS	3	5	12		
	TS	2	2	4		
	STS	1	0	0		
<b>Jumlah</b>			21	82		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{82}{21} = 3,9$$

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan *SharePoint* memberikan fungsi manajemen yang bisa membuat kolaborasi pekerja dalam meningkatkan kualitas perusahaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 7 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 5 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan tidak ada yang menjawab skala sangat tidak setuju (STS).

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan *SharePoint* memberikan fungsi manajemen yang bisa membuat kolaborasi pekerja dalam meningkatkan kualitas perusahaan dalam indikator berjalannya kolaborasi

kerja, responden paling banyak menjawab sangat setuju dan setuju dibandingkan dengan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa indikator berjalannya kolaborasi kerja berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

#### **b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan PT TOS Indonesia**

Untuk mengetahui tingkat signifikansi seberapa jauh pengaruh variabel manfaat aplikasi berbasis *web SharePoint* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia, maka dilakukan pengukuran pengaruh manfaat aplikasi terhadap dimensi yang terkait, yaitu meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama. Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel Y (kinerja karyawan) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Kuesioner dibagikan kepada responden sebanyak 21 orang yang merupakan karyawan PT TOS Indonesia bagian *consultant*, *staffing* dan *finance* sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Data Uji Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Responden	Kinerja Karyawan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	1	3	5	4	5	4	4	5	40
2	4	3	5	5	1	2	3	1	1	4	29
3	5	4	2	3	5	4	5	4	4	5	41
4	2	3	4	4	2	5	5	5	5	2	37
5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	45
6	1	4	1	1	1	5	1	3	5	1	23
7	3	5	5	4	2	1	2	4	1	3	30
8	3	5	1	4	2	1	3	4	1	3	27
9	1	2	2	1	1	3	3	2	2	1	18
10	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	44
11	3	1	3	4	5	1	3	1	1	3	25
12	2	2	1	2	4	2	4	5	5	2	29
13	4	1	2	1	5	1	5	2	1	4	26
14	5	4	1	3	4	4	5	4	4	5	39
15	4	5	5	4	1	5	2	5	5	4	40
16	5	4	1	3	2	4	2	4	4	5	34
17	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	42
18	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
19	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	41
20	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	44
21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022*

1) Kualitas

Didalam variabel kinerja karyawan, terdapat dimensi kualitas yang didalamnya terdapat beberapa indikator. Berikut hasil jawaban kuesioner dari responden:

**Tabel 4. 17**  
**Indikator tingkat kesalahan**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Keahlian yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan	SS	5	7	35	3,67	Baik
	S	4	6	24		
	KS	3	4	12		
	TS	2	2	4		
	STS	1	2	2		
<b>Jumlah</b>			21	77		

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022*

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{77}{21} = 3,67$$

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan Keahlian yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 6 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 2 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan keahlian yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan, dalam indikator tingkat kesalahan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator tingkat kesalahan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 18****Indikator tingkat kerusakan**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	SS	5	6	30	3,67	Baik
	S	4	7	28		
	KS	3	4	12		
	TS	2	2	4		
	STS	1	2	2		
<b>Jumlah</b>			21	77		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{77}{21} = 3,67$$

Pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 6 orang, skala setuju (S) berjumlah 7 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 2 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, dalam indikator tingkat kerusakan yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator tingkat kerusakan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 19****Indikator tingkat kecermatan**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	SS	5	7	35	3,04	Kurang Baik
	S	4	2	8		
	KS	3	3	9		
	TS	2	3	6		
	STS	1	6	6		
<b>Jumlah</b>			21	64		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{64}{21} = 3,04$$

Pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 7 orang, skala setuju (S) berjumlah 2 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 3 orang, skala tidak setuju (TS) 3 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 6 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, dalam indikator tingkat kecermatan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator tingkat kecermatan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

## 2) Kuantitas

Didalam variabel kinerja karyawan, terdapat dimensi kuantitas yang didalamnya terdapat beberapa indikator. Berikut hasil jawaban kuesioner dari responden:

**Tabel 4. 20**

### **Indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat karyawan selesaikan sesuai dengan target unit kerja	SS	5	5	25	3,38	Kurang Baik
	S	4	5	20		
	KS	3	7	21		
	TS	2	1	2		
	STS	1	3	3		
<b>Jumlah</b>			21	71		

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022*

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{71}{21} = 3,38$$

Pada tabel 4.20 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan jumlah pekerjaan yang diberikan dapat karyawan selesaikan sesuai dengan target unit kerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 5 orang, skala setuju (S) berjumlah 5 orang, skala kurang setuju

(KS) berjumlah 7 orang, skala tidak setuju (TS) 1 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 3 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan jumlah pekerjaan yang diberikan dapat karyawan selesaikan sesuai dengan target unit kerja, dalam indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan, yang menjawab kurang setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan cukup berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 21**  
**Indikator target**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	SS	5	11	35	3,57	Baik
	S	4	2	4		
	KS	3	0	18		
	TS	2	4	8		
	STS	1	4	3		
<b>Jumlah</b>			21	75		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{75}{21} = 3,57$$

Pada tabel 4.21 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang, skala setuju (S) berjumlah 2 orang, skala tidak setuju (TS) 4 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 4 orang dan tidak ada yang menjawab skala kurang setuju (KS).

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, dalam indikator target yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator target berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan di PT TOS Indonesia.

### 3) Penggunaan waktu dalam kerja

Didalam variabel kinerja karyawan, terdapat dimensi penggunaan waktu dalam kerja yang didalamnya terdapat beberapa indikator. Berikut hasil jawaban kuesioner dari responden:

**Tabel 4. 22**

#### **Indikator tingkat ketidakhadiran**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	SS	5	1	5	3,33	Kurang Baik
	S	4	6	24		
	KS	3	4	12		
	TS	2	5	10		
	STS	1	5	5		
<b>Jumlah</b>			21	70		

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022*

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{70}{21} = 3,33$$

Pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 1 orang, skala setuju (S) berjumlah 6 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 5 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 5 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, dalam indikator tingkat ketidakhadiran yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator tingkat ketidakhadiran berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 23****Indikator tingkat keterlambatan**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	SS	5	11	55	3,9	Baik
	S	4	2	8		
	KS	3	4	12		
	TS	2	3	6		
	STS	1	1	1		
<b>Jumlah</b>			21	82		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{82}{21} = 3,9$$

Pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 11 orang, skala setuju (S) berjumlah 2 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 3 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja, dalam indikator tingkat keterlambatan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator tingkat keterlambatan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 24****Indikator waktu kerja efektif atau jam kerja hilang**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan	SS	5	8	10	3,8	Baik
	S	4	8	8		
	KS	3	1	3		
	TS	2	2	16		
	STS	1	2	8		
<b>Jumlah</b>			21	81		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{81}{21} = 3,8$$

Pada tabel 4.24 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 8 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 1 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 2 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, dalam indikator waktu kerja efektif atau jam kerja hilang yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator waktu kerja efektif atau jam kerja hilang berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

#### 4) Kerjasama

Didalam variabel manfaat aplikasi, terdapat dimensi kerjasama yang didalamnya terdapat beberapa indikator. Berikut hasil jawaban kuesioner dari responden

**Tabel 4. 25**

**Indikator komunikasi**

Pertanyaan	Skala	Nilai	Frekuensi	Skor	Mean	Kategori
Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	SS	5	9	45	3,61	Baik
	S	4	6	24		
	KS	3	0	0		
	TS	2	1	2		
	STS	1	5	5		
<b>Jumlah</b>			21	76		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{76}{21} = 3,61$$

Pada tabel 4.25 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, jawaban

responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 9 orang, skala setuju (S) berjumlah 6 orang, skala kurang setuju (KS) tidak ada yang menjawab, skala tidak setuju (TS) 1 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 5 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dalam indikator komunikasi yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator komunikasi berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

**Tabel 4. 26**

**Indikator kekompakan**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Skala</b>	<b>Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Karyawan bekerjasama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas	SS	5	8	40	3,71	Baik
	S	4	5	20		
	KS	3	4	12		
	TS	2	2	4		
	STS	1	2	2		
<b>Jumlah</b>			21	78		

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022*

$$M = \frac{\sum f(x)}{n} = \frac{78}{21} = 3,71$$

Pada tabel 4.26 dapat diketahui bahwa yang dihasilkan oleh pertanyaan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas, jawaban responden pada skala sangat setuju (SS) berjumlah 8 orang, skala setuju (S) berjumlah 5 orang, skala kurang setuju (KS) berjumlah 4 orang, skala tidak setuju (TS) 2 orang, dan skala sangat tidak setuju (STS) 2 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas, dalam indikator kekompakan yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kekompakan berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Penulis melakukan uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Penulis menguji tingkat akurat angket guna menentukan angket valid atau tidak menggunakan uji validitas dengan teknik Korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pada kuesioner dinyatakan valid, sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item kuesioner dinyatakan tidak valid. Pada uji validitas instrumen yang dilakukan penulis,  $n$  yang digunakan adalah 21 dan  $\alpha$  yang digunakan adalah 5%. Peneliti menggunakan  $r$  tabel sebesar 0,433 yang diperoleh dari tabel nilai  $r$  *product moment* dan juga hasil perhitungan manual yang terlampir dalam lampiran. Berikut merupakan hasil analisis:

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel Manfaat Aplikasi (X)

**Tabel 4. 27**

**Hasil validitas variabel X**

No item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Item 1	0,788	0,433	0,000	VALID
Item 2	0,842	0,433	0,000	VALID
Item 3	0,842	0,433	0,000	VALID
Item 4	0,842	0,433	0,000	VALID
Item 5	0,842	0,433	0,000	VALID
Item 6	0,842	0,433	0,000	VALID
Item 7	0,761	0,433	0,000	VALID
Item 8	0,761	0,433	0,000	VALID
Item 9	0,788	0,433	0,000	VALID
Item 10	0,479	0,433	0,028	VALID
Item 11	0,627	0,433	0,002	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Pada hasil validitas data variabel X yang di dapat menunjukkan hasil data yang valid karena hasil nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05 maka dinyatakan data tersebut bersifat valid.

## 2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 28**

### **Hasil validitas variabel Y**

<b>No item</b>	<b>Nilai r hitung</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,697	0,433	0,000	VALID
Item 2	0,564	0,433	0,008	VALID
Item 3	0,458	0,433	0,037	VALID
Item 4	0,507	0,433	0,019	VALID
Item 5	0,591	0,433	0,005	VALID
Item 6	0,602	0,433	0,004	VALID
Item 7	0,633	0,433	0,002	VALID
Item 8	0,703	0,433	0,000	VALID
Item 9	0,652	0,433	0,001	VALID
Item 10	0,733	0,433	0,000	VALID

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

Pada hasil validitas data variabel Y yang di dapat menunjukkan hasil data yang valid karena hasil nilai r hitung  $>$  r tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05 maka dinyatakan data tersebut bersifat valid.

### b. Uji Reliabilitas

Setelah data di uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas guna mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan menunjukkan keandalan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut jika dilakukan pengujian berulang kali. Untuk menentukan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dilakukan pengujian dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 23 menggunakan Cronbach's Alpha dimana jika nilai hitung Cronbach Alpha  $>$  0,70 maka kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat diandalkan. Sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha  $<$  0,70 maka angket dinyatakan tidak dapat diandalkan atau tidak reliabel. Berikut hasil dari uji reliabilitas yang penulis dapatkan:

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manfaat Aplikasi (X)

**Tabel 4. 29**

**Hasil reliabilitas variabel X**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbrach's Alpha</b>	<b>N of Item</b>
0,931	11

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

Dari hasil data tersebut, didapat nilai Cronbrach's Alpha sebesar 0,931 maka lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 30**

**Hasil reliabilitas variabel Y**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbrach's Alpha</b>	<b>N of Item</b>
0,809	10

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

Dari hasil data tersebut, didapat nilai Cronbrach's Alpha sebesar 0,809 maka lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

### **3. Uji Asumsi Klasik Dasar**

a. Uji Normalitas

Penulis melakukan uji normalitas pada penelitian ini untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov dan uji Probability Plot. Untuk uji Komolgrov-Smirnov apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka artinya data berdistribusi normal. Dan pada uji Probability Plot apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas yang telah didapat:

**Tabel 4. 31**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

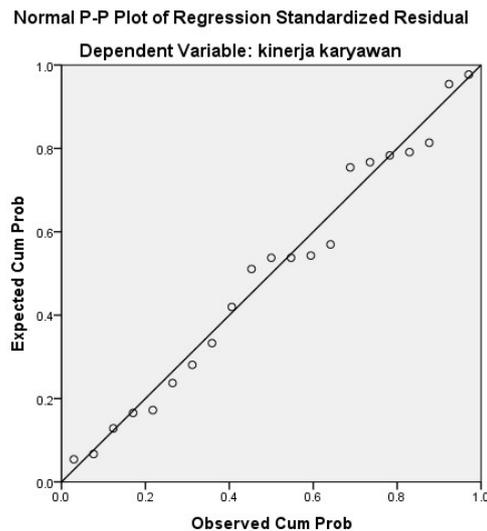
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,56279268
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,093
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

Dari tabel 4.31 telah di dapat nilai Signifikansi adalah 0,2 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan Probability Plot yang didapat hasil sebagai berikut:

**Gambar 4. 4**  
**Hasil Uji Normalitas Probability Plot**



*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

Dari Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa data berdekatan dengan garis diagonalnya dan juga mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari nilai satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak menimbulkan gejala heteroskedastisitas. Ada tidak nya gejala heteroskedastisitas bisa dilakukan pengujian dengan cara uji glejser dan scatterplot. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sedangkan dengan *scatterplot* jika data menyebar dan tidak membentuk pola, maka data tidak menimbulkan gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian penulis:

**Tabel 4. 32**

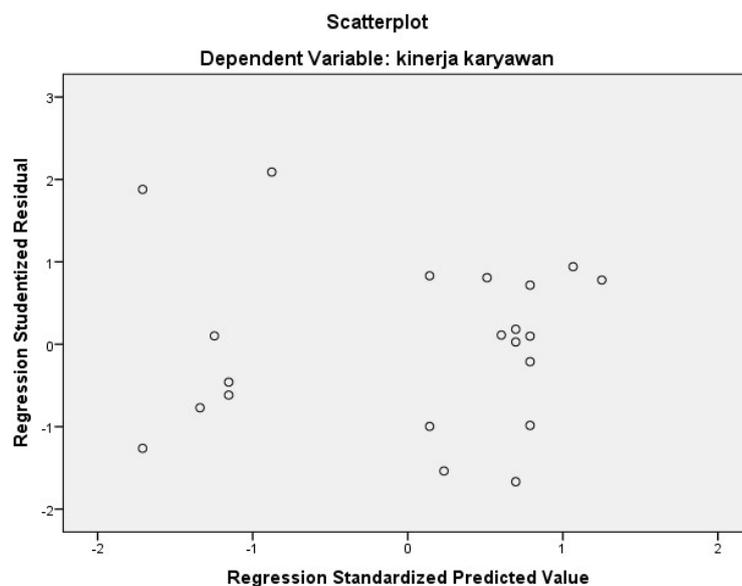
**Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,206	3,367		2,734	,013
manfaat aplikasi	-,097	,079	-,272	-1,232	,233

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

**Gambar 4. 5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Dari Dari tabel 4.32 telah di dapat nilai signifikansi sebesar 0,233 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan Scatterplot yang didapat hasil data menyebar dan tidak membentuk pola maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan dan arah hubungan dua variabel, maka penulis melakukan uji korelasi. Adanya hubungan yang signifikan dilihat dari nilai signifikansi yang didapat. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hubungan signifikan. Sedangkan untuk arah hubungan variabel dilihat dari nilai koefisien apabila bernilai positif maka memiliki hubungan yang searah dan apabila negatif maka memiliki hubungan yang berlawanan. Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi penelitian:

**Tabel 4. 33**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		manfaat aplikasi	kinerja karyawan
manfaat aplikasi	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	21	21
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	21	21

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

**Tabel 4. 34**

**Analisis Hubungan antara Manfaat Aplikasi dengan Kinerja Karyawan**

No. Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	48	40	1920	2304	1600
2	49	29	1421	2401	841
3	50	41	2050	2500	1681
4	23	37	851	529	1369
5	50	45	2250	2500	2025
6	27	23	621	729	529
7	43	30	1290	1849	900
8	44	27	1188	1936	729
9	23	18	414	529	324
10	32	44	1408	1024	1936
11	29	25	725	841	625
12	28	29	812	784	841
13	29	26	754	841	676
14	50	39	1950	2500	1521
15	49	40	1960	2401	1600
16	50	34	1700	2500	1156
17	43	42	1806	1849	1764
18	55	48	2640	3025	2304
19	49	41	2009	2401	1681
20	47	44	2068	2209	1936
21	53	48	2544	2809	2304
Σ	871	750	32381	38461	28342

*Sumber Data : Diolah dari Hasil Kuesioner*

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{(21)(32.381) - (871)(750)}{\sqrt{[(21)(38.461) - (871)^2][(21)(28.342) - (750)^2]}}$$

$$r = \frac{(680.001) - (653.250)}{\sqrt{[(807.681) - (758.641)] [(595.182) - (562.500)]}}$$

$$r = \frac{26.751}{\sqrt{[49.040] [32.682]}} = \frac{26.751}{40.034,05151}$$

$$r = 0,66820616 = 0,668$$

Berdasarkan Tabel 4.33 dan hasil perhitungan manual hasil uji korelasi didapat nilai koefisien sebesar 0,668 dan bernilai positif serta nilai signifikansi 0,001. Untuk mengetahui tingkat hubungan korelasi maka dapat dilihat dari pedoman yaitu:

**Tabel 4. 35**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2015:257)*

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai koefisien sebesar 0,668 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dengan nilai yang positif sehingga menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika manfaat aplikasi (variabel independent) mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (variabel dependent) akan mengalami peningkatan pula. Selanjutnya hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hal ini disimpulkan dari nilai signifikansi yang didapat adalah 0,001, maka lebih kecil dari 0,05 sehingga dikatakan hubungan signifikan.

## 5. Uji Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4. 36**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.417	6,733

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

$$\begin{aligned}
 KP &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,668)^2 \times 100\% \\
 &= 0,446 \times 100\% \\
 &= 44,6\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel 4.36 telah didapat nilai *R Square* sebesar 0,446 sehingga menunjukkan besar kemampuan pengaruh manfaat aplikasi dalam menerangkan kinerja karyawan sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

## 6. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bisa diujikan dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana. Berikut hasil uji analisis regresi linear sederhana:

**Tabel 4. 37**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,089	5,963		2,195	,041
manfaat aplikasi	,545	,139	,668	3,915	,001

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022*

Dalam uji analisis regresi linear sederhana terdapat persamaan yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Manfaat Aplikasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dimana untuk mengetahui nilai dari a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{\Sigma Y \cdot \Sigma X^2 - \Sigma X \cdot \Sigma XY}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Maka akan didapat hasil sebagai berikut :

$$a = \frac{\Sigma Y . \Sigma X^2 - \Sigma X . \Sigma XY}{n . \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$a = \frac{(750)(38.461) - (871)(32.381)}{21(38.461) - (871)^2}$$

$$a = \frac{(28.845.750) - (28.203.851)}{(807.681) - (758.641)}$$

$$a = \frac{641.899}{49.040}$$

$$a = 13,089$$

$$b = \frac{n . \Sigma XY - \Sigma X . \Sigma Y}{n . \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{(21)(32.381) - (871)(750)}{(21)(38.461) - (871)^2}$$

$$b = \frac{(680.001) - (653.250)}{(807.681) - (758.641)}$$

$$b = \frac{26.751}{49.040}$$

$$b = 0,545$$

Maka didapat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,089 + 0,545X$$

Dari persamaan regresi yang didapat, terlihat bahwa pengaruh manfaat aplikasi terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu nilai b dalam persamaan regresi yang menghasilkan angka positif sebesar 0,545. Pengaruh yang searah berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengaruh manfaat aplikasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,545. Begitu pun sebaliknya, jika manfaat aplikasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula. Selanjutnya nilai koefisien a adalah sebesar 13,089 yang memiliki arti apabila tidak ada manfaat aplikasi, maka nilai konsisten kinerja karyawan adalah 13,089.

## 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Penulis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan yaitu:

- a. Terdapat pengaruh manfaat aplikasi berbasis *web* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia

H1 : diterima

- b. Tidak adanya pengaruh manfaat aplikasi berbasis *web* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia

H0 : ditolak

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel maka H1 diterima H0 ditolak dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut hasil uji t:

**Tabel 4. 38**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,089	5,963		2,195	,041
manfaat aplikasi	,545	,139	,668	3,915	,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

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

$$t_{hitung} = \frac{0,66820616\sqrt{21-2}}{\sqrt{1-(0,66820616)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,668\sqrt{19}}{\sqrt{1-(0,446499472)}} = \frac{0,668 (4,358898944)}{\sqrt{0,553776}}$$

$$t_{hitung} = \frac{2,911744494}{\sqrt{0,553500528}} = \frac{2,91174449}{0,743976161}$$

$$t_{hitung} = 3,914968353 = 3,915$$

Dari tabel 4.37 didapat nilai t hitung 3,915 dan akan ditentukan nilai t tabel dengan rumus:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= a/2 ; df \\ &= 0,05/2 ; n-2 \\ &= 0,025 ; 21-2 \\ &= 0,025 ; 19 \end{aligned}$$

**Tabel 4. 39**  
**Distribusi Nilai t tabel**

df	t <sub>0,10</sub>	t <sub>0,05</sub>	t <sub>0,025</sub>
11	1.363	1.796	2.201
12	1.356	1.782	2.179
13	1.350	1.771	2.160
14	1.345	1.761	2.145
15	1.341	1.753	2.131
16	1.337	1.746	2.120
17	1.333	1.740	2.110
18	1.330	1.734	2.101
19	1.328	1.729	2.093

Maka di dapat t tabel sebesar 2,093 selanjutnya dibandingkan dengan hasil t hitung yang telah didapat yaitu 3,915. Dapat disimpulkan  $3,915 > 2.093$  sehingga H1 diterima H0 ditolak. Selanjutnya membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 yaitu didapat nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya H0 ditolak H1 diterima.

## 8. Analisis SWOT

Teknik analisis SWOT terdiri dari *Strenghts, Weakness, Opportunities dan Threats*. Dengan menggunakan SWOT, metode analisis ini nantinya dapat digunakan untuk mengetahui kekuatan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menganalisis faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan (*Strenghts and Weakness*) serta faktor eksternal berupa peluang dan ancaman (*Opportunities and Threat*).

### a. Faktor Internal

#### 1) *Strength* (Kekuatan)

- a) Kemampuan untuk mengelola dokumen perusahaan di berbagai divisi
- b) Kemampuan mengontrol dokumen perusahaan
- c) Dapat melacak apabila terjadi pelanggaran keamanan atau *hacker* yang menyebabkan banyak kerusakan
- d) Kemampuan untuk mengatur dokumen dengan cepat dan mudah di semua divisi

2) *Weakness* (Kelemahan)

- a) Memori pengaksesan data atau *file*
- b) Dapat terjadi *server down* atau *drop*
- c) Harus memiliki sumber daya memori yang cukup

b. Fakto Eksternal

1) *Opportunity* (Peluang)

- a) Performa kinerja karyawan
- b) Performa perusahaan

2) *Threats* (Ancaman)

- a) Terjadinya pembajakan/pencurian data oleh *hacker*
- b) Kegagalan pada sistem

Dari hasil pembobotan (terlampir pada lampiran), didapat factor kekuatan (*strength*) mempunyai total nilai 3,34 sedangkan kelemahan (*weakness*) mempunyai total nilai skor 3,30. Faktor strategi eksternal untuk peluang (*opportunity*) total nilai skor 3,75 dan ancaman (*threats*) nilai skor total 3,25.

Untuk mencari koordinat nya didapatkan dengan cara sebagai berikut:

a. Koordinat analisis internal (sumbu x) (skor total strength – skor total weakness)

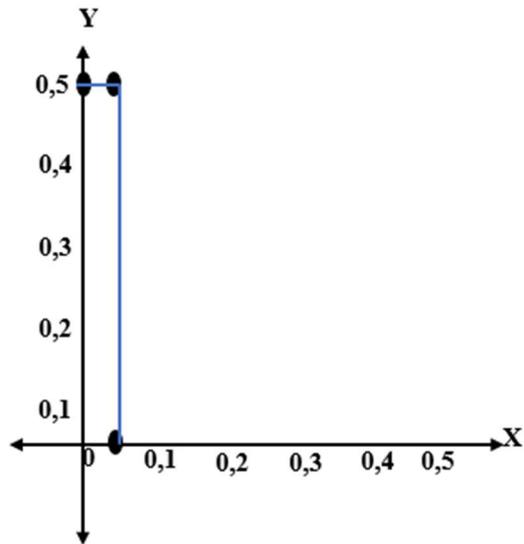
$$= 3,34 - 3,30 = 0,04$$

b. Koordinat analisi eksternal (sumbu y) (skor total opportunity – skor total

$$\text{threats}) = 3,75 - 3,25 = 0,5$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diketahui titik koordinatnya pada (0,04;0,5). Hasil koordinat tersebut disajikan pada matriks swot untuk mengetahui posisi perusahaan maka didapatkan diagram seperti dibawah ini:

**Gambar 4. 6**  
**Diagram Cartesius**



*Sumber: Hasil Pengolahan Analisis SWOT*

Berdasarkan diagram cartesius yang didapat maka disimpulkan titik koordinat berada di kuadran I yang artinya posisi perusahaan memiliki kekuatan dan kinerja karyawan dalam bisnis nya, dimana PT. TOS Indonesia dapat maksimal menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil kondisi yang telah didapatkan dalam diagram swot maka hasil analisis strategi yang didapatkan menggambarkan strategi yang akan digunakan dalam Pengaruh Manfaat Aplikasi Berbasis Web SharePoint Terhadap Kinerja Karyawan PT. TOS Indonesia adalah strategi *strength and opportunities* (SO).

### C. PEMECAHAN MASALAH

Pada dasarnya, penulis melakukan penelitian ini guna mengetahui pengaruh yang diberikan oleh manfaat aplikasi kepada kinerja karyawan PT TOS Indonesia. Penulis menggunakan kuesioner atau angket untuk memperoleh data, sehingga data yang telah terkumpul hanya menggambarkan pendapat para karyawan PT TOS Indonesia mengenai pengaruh manfaat aplikasi. Angket yang dikembangkan oleh penulis terdiri dari 21 item pernyataan mengenai pengaruh manfaat aplikasi terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia yang diantaranya merupakan 11 item kuesioner mengenai pengaruh manfaat aplikasi sebagai variabel bebas (X) dan 10 item kuesioner mengenai kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) yang didistribusikan kepada sejumlah responden. Terdapat 21 responden dalam penelitian ini yang mana para responden tersebut merupakan para karyawan PT TOS Indonesia. Dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* versi 23, penulis melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dikembangkan dan dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh manfaat aplikasi memiliki hubungan atau korelasi dengan kinerja karyawan pada PT TOS Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hasil adanya hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,668 dan dengan koefisien determinasi penentu sebesar 0,446 atau 44,6%. Selanjutnya dibuktikan juga dengan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,089 + 0,545X$$

Dari persamaan regresi yang didapat, terlihat bahwa pengaruh manfaat aplikasi terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif), hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu nilai b dalam persamaan regresi yang menghasilkan angka positif sebesar 0,545. Pengaruh yang searah berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengaruh manfaat aplikasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,545. Begitu pun sebaliknya, jika manfaat aplikasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula. Selanjutnya nilai koefisien a adalah sebesar 13,089 yang memiliki arti apabila tidak ada manfaat aplikasi, maka nilai konsisten kinerja karyawan adalah 13,089. Adapun pemecahan masalah setelah dilakukan analisis data sebagai berikut:

#### 1. Mengoptimalkan Sistem yang Digunakan

Perusahaan perlu mengoptimalkan sistem keamanan aplikasi berbasis web karena penggunaan aplikasi ini sangat penting dalam penyimpanan dokumen

pelaut mengingat hampir seluruh dokumen pelaut yang mendaftar di PT TOS Indonesia disimpan pada aplikasi ini.

## 2. Meminimalisir Kesalahan *Input Data*

Adanya pelatihan atau *short course* untuk karyawan dapat membantu karyawan dalam mengoperasikan aplikasi berbasis *web SharePoint* ini sehingga pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat meningkat.

## 3. Ketergantungan Sinyal Internet

Ketergantungan sinyal internet pada saat menggunakan aplikasi berbasis *web sharepoint* sering kali terjadi pada saat karyawan bekerja dari rumah. Karena beberapa karyawan tidak memasang *wifi* di rumah dan memakai kuota internet jadi bisa terjadi *loading* yang lama. Maka apabila perusahaan memfasilitasi *wifi* untuk karyawan nya bekerja dari rumah bisa menjadi pemecahan masalahnya.

## 4. Praktek Penggunaan Aplikasi Berbasis *Web SharePoint*

Perusahaan sangat membutuhkan sebuah portal perusahaan yang berbasis web, sehingga dapat di akses kapanpun dan dimana saja. Kemunculan *SharePoint* sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas dengan membuat semua kolaborasi kerja, berbagi file, tugas dan sejenisnya.

## 5. Hambatan yang Terjadi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pandemi covid-19 yang mengharuskan setiap orang bekerja dan beraktivitas dari rumah. Karyawan yang sudah setiap hari merasakan suasana kantor akan merasa sedikit kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dengan adanya *SharePoint* membantu pengguna untuk berkolaborasi bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Mengacu pada hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka berikut adalah poin-poin kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Berdasarkan dari hasil uji analisis regresi linier sederhana, didapatkan persamaan,  $Y = 13,098 + 0,545X$ , yang mana apabila tidak terjadi perubahan pada variabel pengaruh manfaat aplikasi maka nilai ( $X = 0$ ) maka besar kinerja karyawan yaitu sebesar 13,098 satuan. Dan apabila variabel pengaruh manfaat aplikasi ( $X$ ) mengalami peningkatan sebesar 1% dengan (a) sebagai konstanta = 0, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,545. Yang mana variabel pengaruh manfaat aplikasi berkontribusi positif bagi kinerja karyawan pada PT TOS Indonesia.
2. Berdasarkan uji koefisien korelasi yang telah dilakukan, didapatkan nilai  $r$  sebesar 0,668 yang mempunyai arti tingkat korelasi yang kuat dan  $R\ Square$  yaitu sebesar 0,446. Maka dapat dinyatakan bahwa manfaat aplikasi memiliki pengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hipotesis (uji  $t$ ) yang telah dilakukan, didapatkan nilai Sig. variabel manfaat aplikasi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang berbunyi terdapat pengaruh manfaat aplikasi berbasis *web SharePoint* terhadap kinerja karyawan PT TOS Indonesia dapat diterima.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dijabarkan oleh penulis, penulis bermaksud memberikan beberapa masukan atau saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT TOS Indonesia dan juga penelitian selanjutnya, berikut merupakan poin-poin saran yang diajukan penulis:

## 1. Bagi Perusahaan

Diperlukan pelatihan dan sosialisasi yang baik kepada pengguna SharePoint berdasarkan level hak akses. Perusahaan sebaiknya memastikan koneksi internet stabil dan baik, dan memberi fasilitas kuota internet atau *wifi* untuk karyawannya bekerja dari rumah sehingga berjalan dengan baik.

## 2. Bagi Penulis Selanjutnya

Penulis mengajukan beberapa masukan atau saran bagi penulis di masa mendatang yang berniat melakukan penelitian relevan dengan penelitian ini. Penulis berharap penulis yang akan datang mengkaji pengetahuan maupun referensi dari banyak sumber yang berkaitan dengan manfaat aplikasi berbasis *web SharePoint* maupun kinerja karyawan, terutama referensi dan pengetahuan yang mendukung data penelitian, sehingga penelitian yang akan datang mampu menciptakan kajian pustaka yang lebih lengkap dengan jangkauan pengetahuan yang lebih luas. Penulis juga berharap penulis yang akan datang bisa dan mampu menambah variabel atau faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap manfaat aplikasi berbasis *web SharePoint* maupun kinerja karyawan. Penulis juga berharap penulis selanjutnya dapat menambahkan metode analisis untuk menghitung tingkat manfaat aplikasi berbasis *web SharePoint* maupun kinerja karyawan yang ada pada subjek penelitian sehingga penelitian yang akan datang memiliki data yang lebih lengkap terkait manfaat aplikasi maupun kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, P. (2020). *Dampak Pandemi COVID-19 pada Pelayanan Pasien Kanker di Rumah Sakit Tersier di Indonesia: Serial Kasus. Jurnal Bedah Nasional*, 4(1), 30.
- Djong, V. 2008. *Panduan Praktis SharePoint Server 2007*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit – Undip.
- Handoko, H. A., dkk. (2015). *Kekuasaan & Pengaruh*. Malang.
- Kadir, Abdul. (2004). *Dasar Pemograman WEB dengan ASP*. Yogyakarta: Andi.
- KBBI. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <https://kbbi.web.id/pengaruh>, [Diakses 27 Maret 2022].
- Mungkasa, Oswar. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 131.
- Nasution. (2006). *Metode Penelitian Naturalistik-kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Pristiyono, dkk. (2020). *Implementasi Work From Home Terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. Jurnal Akuntans, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(2),264-265.
- Pritychia, V.F., Agus Riyanto, Alex Candra, Tris Adi Fajri. (2013). *Pemanfaatan Microsoft SharePoint untuk Aplikasi Perkantoran Sebagai Penunjang Pengelolaan Data Pada PT Saptaindra Sejati*. Palembang.
- Rangkuti, Freddy. (2018). *Teknik membedah kasus bisnis Analisis SWOT cara perhitungan bobot, rating dan OCAI*. Jakarta: PT Granmedia Pustaka Utama.
- Rouse, Margaret. *Web Application (Web App)*. (TechTarget Magazine <http://searchsoftwarequality.techtarget.com/definition/Web-applicationWeb-app>).
- Shahab, Alwi. (2000). *Internet Bagi Profesi Kedokteran*. Jakarta: EGC.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sushanti, S. (2020). *Kontestasi Negara di Tengah Pandemi Covid-19. Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika*, 2(1), 15.
- Temukan Pengertian. (2019). *Pengertian Web Portal dan Contohnya, Tujuan Jenis*

*Keuntungan, //www.temukanpengertian.com/2013/06/pengertian-portal-web.html*

Diakses pada 27 Maret 2022.

Xaverius, Agosto.(2010). *Panduan Konfigurasi Sistem dan Infrastruktur SharePoint*.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### Distribusi Nilai r tabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256

**LAMPIRAN 2**  
**Uji Validitas Variabel X**

**Correlations**

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	manfaat aplikasi
X01	Pearson Correlation	1	.352	.352	.352	.352	.352	.983**	.983**	1.000**	.526*	.745**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.118	.118	.118	.118	.118	.000	.000	.000	.014	.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X02	Pearson Correlation	.352	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.320	.320	.352	.139	.223	.842**
	Sig. (2-tailed)	.118		.000	.000	.000	.000	.157	.157	.118	.547	.331	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X03	Pearson Correlation	.352	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.320	.320	.352	.139	.223	.842**
	Sig. (2-tailed)	.118	.000		.000	.000	.000	.157	.157	.118	.547	.331	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X04	Pearson Correlation	.352	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.320	.320	.352	.139	.223	.842**
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.000		.000	.000	.157	.157	.118	.547	.331	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X05	Pearson Correlation	.352	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.320	.320	.352	.139	.223	.842**
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.000	.000		.000	.157	.157	.118	.547	.331	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X06	Pearson Correlation	.352	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.320	.320	.352	.139	.223	.842**
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.000	.000	.000		.157	.157	.118	.547	.331	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X07	Pearson Correlation	.983**	.320	.320	.320	.320	.320	1	1.000**	.983**	.496*	.715**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.157	.157	.157	.157	.157		.000	.000	.022	.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

X08	Pearson Correlation	.983**	.320	.320	.320	.320	.320	1.000**	1	.983**	.496*	.715**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.157	.157	.157	.157	.157	.000		.000	.022	.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X09	Pearson Correlation	1.000**	.352	.352	.352	.352	.352	.983**	.983**	1	.526*	.745**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.118	.118	.118	.118	.000	.000		.014	.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X10	Pearson Correlation	.526*	.139	.139	.139	.139	.139	.496*	.496*	.526*	1	.682**	.479*
	Sig. (2-tailed)	.014	.547	.547	.547	.547	.547	.022	.022	.014		.001	.028
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X11	Pearson Correlation	.745**	.223	.223	.223	.223	.223	.715**	.715**	.745**	.682**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.331	.331	.331	.331	.331	.000	.000	.000	.001		.002
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
manfaat aplikasi	Pearson Correlation	.788**	.842**	.842**	.842**	.842**	.842**	.761**	.761**	.788**	.479*	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.002	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

**LAMPIRAN 3**  
**Uji Validitas Variabel Y**

**Correlations**

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	kinerja karyawan
Y01	Pearson Correlation	1	.394	.188	.278	.530*	.217	.464*	.202	.122	.987*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.077	.416	.223	.013	.345	.034	.379	.598	.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y02	Pearson Correlation	.394	1	.263	.296	-.100	.498*	-.051	.559*	.328	.426	.564**
	Sig. (2-tailed)	.077		.250	.193	.665	.022	.825	.008	.147	.054	.008
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y03	Pearson Correlation	.188	.263	1	.507*	.076	.135	.157	.138	.060	.204	.458*
	Sig. (2-tailed)	.416	.250		.019	.742	.559	.496	.550	.795	.374	.037
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y04	Pearson Correlation	.278	.296	.507*	1	.163	.009	.163	.321	.115	.317	.507*
	Sig. (2-tailed)	.223	.193	.019		.479	.970	.481	.157	.619	.162	.019
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y05	Pearson Correlation	.530*	-.100	.076	.163	1	.020	.785*	.259	.256	.549*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.013	.665	.742	.479		.932	.000	.257	.263	.010	.005
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y06	Pearson Correlation	.217	.498*	.135	.009	.020	1	.196	.521*	.819*	.254	.602**
	Sig. (2-tailed)	.345	.022	.559	.970	.932		.394	.016	.000	.266	.004
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y07	Pearson Correlation	.464*	-.051	.157	.163	.785*	.196	1	.333	.298	.483*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.034	.825	.496	.481	.000	.394		.140	.189	.026	.002
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Y08	Pearson Correlation	.202	.559*	.138	.321	.259	.521*	.333	1	.777*	.230	.703**
	Sig. (2-tailed)	.379	.008	.550	.157	.257	.016	.140		.000	.316	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y09	Pearson Correlation	.122	.328	.060	.115	.256	.819*	.298	.777*	1	.150	.652**
	Sig. (2-tailed)	.598	.147	.795	.619	.263	.000	.189	.000		.515	.001
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Y10	Pearson Correlation	.987*	.426	.204	.317	.549*	.254	.483*	.230	.150	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.374	.162	.010	.266	.026	.316	.515		.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.697*	.564*	.458*	.507*	.591*	.602*	.633*	.703*	.652*	.733*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.037	.019	.005	.004	.002	.000	.001	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

**LAMPIRAN 4**  
**Uji Reliabilitas Variabel X**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	37.62	97.848	.739	.924
X02	37.81	92.862	.796	.921
X03	37.81	92.862	.796	.921
X04	37.81	92.862	.796	.921
X05	37.81	92.862	.796	.921
X06	37.81	92.862	.796	.921
X07	37.67	98.933	.709	.925
X08	37.67	98.933	.709	.925
X09	37.62	97.848	.739	.924
X10	37.57	106.657	.396	.937
X11	37.57	104.257	.567	.931

**LAMPIRAN 5**  
**Uji Reliabilitas Variabel Y**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	32.05	63.348	.608	.780
Y02	32.10	66.690	.452	.796
Y03	32.67	67.033	.287	.818
Y04	32.33	67.733	.383	.803
Y05	32.14	62.829	.441	.799
Y06	32.38	64.448	.479	.793
Y07	31.81	64.662	.528	.788
Y08	31.86	63.229	.615	.779
Y09	32.10	61.490	.522	.788
Y10	32.00	62.200	.650	.775

**LAMPIRAN 6**  
**Distribusi Nilai t tabel**

<b>d.f</b>	<b>t<sub>0.10</sub></b>	<b>t<sub>0.05</sub></b>	<b>t<sub>0.025</sub></b>	<b>t<sub>0.01</sub></b>	<b>t<sub>0.005</sub></b>
<b>1</b>	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
<b>2</b>	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
<b>3</b>	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
<b>4</b>	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
<b>5</b>	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
<b>6</b>	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
<b>7</b>	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
<b>8</b>	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
<b>9</b>	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
<b>10</b>	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
<b>11</b>	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
<b>12</b>	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
<b>13</b>	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
<b>14</b>	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
<b>15</b>	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
<b>16</b>	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
<b>17</b>	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
<b>18</b>	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
<b>19</b>	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
<b>20</b>	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
<b>21</b>	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831

## LAMPIRAN 7

### Kuesioner Variabel X

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Internet</b>					
1.	Adanya jaringan internet mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT TOS Indonesia					
2.	Sinyal jaringan internet mempengaruhi kecepatan selesai nya pekerjaan karyawan					
3.	Dengan internet memudahkan karyawan mengakses informasi yang dibutuhkan					
	<b>Aplikasi SharePoint</b>					
4.	Karyawan mendapatkan <i>shortcourse / training</i> mengenai penggunaan <i>SharePoint</i>					
5.	Karyawan mengerti dan memahami penggunaan <i>SharePoint</i>					
6.	Karyawan bisa meng-akses dokumen dengan <i>SharePoint</i> dimana pun karyawan berada tanpa harus datang ke kantor					
7.	Progress dan target pekerjaan lebih mudah di lihat menggunakan <i>SharePoint</i>					
8.	Aplikasi <i>SharePoint</i> dapat di akses oleh seluruh karyawan					
9.	Aplikasi <i>SharePoint</i> sudah memiliki sistem keamanan yang baik					
	<b>Efektif</b>					
10.	<i>Sharepoint</i> dapat membantu karyawan dalam melihat dokumen berupa <i>soft file</i> sehingga meminimalisir penggunaan kertas					
11.	<i>SharePoint</i> memberikan fungsi manajemen yang bisa membuat kolaborasi pekerja dalam perusahaan meningkatkan kualitas perusahaan					

## LAMPIRAN 8

### Kuesioner Variabel Y

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1.	Keahlian yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan					
2.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
3.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
	<b>Kuantitas</b>					
4.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat karyawan selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
5.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
	<b>Penggunaan waktu dalam kerja</b>					
6.	Karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
7.	Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
8.	Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan					
	<b>Kerjasama</b>					
9.	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
10.	Karyawan bekerjasama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas					

## LAMPIRAN 9

### Hasil Kuesioner Variabel X

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	Total
1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	48
2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	23
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	27
7	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	1	2	2	2	2	2	1	1	1	5	4	23
10	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	32
11	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	29
12	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	28
13	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	29
14	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
15	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
16	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
17	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	43
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
20	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	47
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53

## LAMPIRAN 10

### Hasil Kuesioner Variabel Y

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TY
1	5	4	1	3	5	4	5	4	4	5	40
2	4	3	5	5	1	2	3	1	1	4	29
3	5	4	2	3	5	4	5	4	4	5	41
4	2	3	4	4	2	5	5	5	5	2	37
5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	45
6	1	4	1	1	1	5	1	3	5	1	23
7	3	5	5	4	2	1	2	4	1	3	30
8	3	5	1	4	2	1	3	4	1	3	27
9	1	2	2	1	1	3	3	2	2	1	18
10	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	44
11	3	1	3	4	5	1	3	1	1	3	25
12	2	2	1	2	4	2	4	5	5	2	29
13	4	1	2	1	5	1	5	2	1	4	26
14	5	4	1	3	4	4	5	4	4	5	39
15	4	5	5	4	1	5	2	5	5	4	40
16	5	4	1	3	2	4	2	4	4	5	34
17	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	42
18	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
19	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	41
20	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	44
21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48

**LAMPIRAN 11**  
**ANALISIS SWOT**  
**RESPONDEN PEMBOBOTAN**

STRENGTHS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	bobot
1	Kemampuan untuk mengelola dokumen perusahaan	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	39	0,23
2	Kemampuan mengontrol dokumen perusahaan	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46	0,27
3	Dapat melacak apabila terjadi pelanggaran keamanan atau hacker yang menyebabkan banyak kerusakan	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	40	0,24
4	Kemampuan untuk mengatur dokumen dengan cepat dan mudah	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44	0,26
Total												169	1
WEAKNESSES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	bobot
1	Memori pengaksesan data atau file	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	0,29
2	Dapat terjadi server down atau drop	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46	0,36
3	Harus memiliki sumber daya memori yang cukup	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45	0,35
Total												128	1
OPPORTUNITIES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	bobot
1	Performa kinerja karyawan	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47	0,51
2	Performa perusahaan	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45	0,49
Total												92	1
THREATS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	bobot
1	Terjadinya pembajakan/pencurian data oleh hacker	4	2	3	4	3	3	5	4	2	3	33	0,52
3	Kegagalan pada sistem	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	31	0,48
Total												64	1

**LAMPIRAN 12**  
**ANLISIS SWOT**  
**RESPONDEN RATING**

STRENGTHS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	rating	skor (bobot x rating)
1	Kemampuan untuk mengelola dokumen perusahaan di berbagai divisi	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	31	3,10	0,72
2	Kemampuan mengontrol dokumen perusahaan	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	35	3,50	0,95
3	Dapat melacak apabila terjadi pelanggaran keamanan atau hacker yang menyebabkan banyak kerusakan	4	3	2	4	2	4	4	2	3	3	31	3,10	0,73
4	Kemampuan untuk mengatur dokumen dengan cepat dan mudah di semua divisi	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	3,60	0,94
Total												133	13,3	3,34
WEAKNESSES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	rating	
1	Memori pengaksesan data atau file	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	28	2,80	0,81
2	Dapat terjadi server down atau drop	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	3,60	1,29
3	Harus memiliki sumber daya memori yang cukup	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	34	3,40	1,20
Total												98	9,8	3,30
OPPORTUNITIES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	rating	
1	Performa kinerja karyawan	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3,80	1,94
2	Performa perusahaan	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37	3,70	1,81
Total												75	7,5	3,75
THREATS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah	rating	
1	Terjadinya pembajakan/pencurian data oleh hacker	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	34	3,40	1,75
3	Kegagalan pada sistem	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	31	3,10	1,50
Total												65	6,5	3,25

Koordinat :

X      0,04    Y      0,50