



ARTIKEL ILMIAH

**HUBUNGAN EFISIENSI DAN EFEKTIFITAS  
DENGAN KEPUASAN PENGGUNA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN  
PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI KARYAWAN PADA  
PABRIK PLASTIK “SUKSES MANDIRI” DI SOKARAJA WETAN**  
Carolina Ety Wijayanti<sup>1</sup>, Adhi Wibowo<sup>2</sup>, Suyudi<sup>3</sup>, Ary Setyawan<sup>4</sup>

1 STIKOM Yos Sudarso, Jl. SMP 5 Karangklesem Purwokerto

E-mail: [carolinaety@stikomys.ac.id](mailto:carolinaety@stikomys.ac.id) ; [adhiwibowo@stikomys.ac.id](mailto:adhiwibowo@stikomys.ac.id) ; [suyudi.pwt@stikomys.ac.id](mailto:suyudi.pwt@stikomys.ac.id)  
; [aryset@stikomys.ac.id](mailto:aryset@stikomys.ac.id)

**Abstract**

*Decision Support System for Awarding Employees with the TOPSIS (Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution) method is applied by the company so that it can assist the leadership in determining which employees are eligible to receive awards based on criteria determined by the company's management, namely: absent, discipline, overtime, years of service and achievements.*

*This study aims to look at the relationship between effectiveness and efficiency on user satisfaction Decision Support System Awarding Award for employees at the Successful Plastic Factory in Sokaraja Wetan, Banyumas.*

*From the tests conducted, it can be concluded that the sig value is obtained. of the Effectiveness of Satisfaction of  $0.001 < 0.05$ , this shows that there is a correlation between effectiveness with user satisfaction and efficiency with satisfaction obtained sig. of  $0.235 > 0.05$ , this shows that there is no correlation between efficiency and user satisfaction of this decision support system.*

**Keywords:** *Effectiveness, Efficiency, Decision Support System, TOPSIS, Correlation*

**Citation:** Carolina Ety Wijayanti, Adhi Wibowo, Suyudi, Ary Setyawan, "Hubungan Efisiensi dan Efektifitas dengan Kepuasan Pengguna Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan Bagi Karyawan Pada Pabrik Plastik “Sukses mandiri” di Sokaraja Wetan" in *Jurnal HUMMANSI*, Vol. 3 No. 1, Purwokerto: STIKOM Yos Sudarso Publisher. 2020, pp. XX-XX.

**Editor:** Adhi Wibowo

**Received:** Februari, 2020

**Accepted:** Februari, 2020

**Published:** Maret 2020

**Funding:** Mandiri

**Copyright:** ©2020  
Carolina Wty Wijayanti, Adhi Wibowo,  
Suyudi, Ary Setyawan



## I. PENDAHULUAN

Pabrik plastik “Sukses Mandiri” merupakan salah satu perusahaan produsen sekaligus distributor plastik yang ada di desa Sokaraja Wetan Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas provinsi Jawa Tengah. Disamping mengutamakan mencari laba atau keuntungan, perusahaan ini juga memperhatikan loyalitas dan prestasi kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang sangat menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen dalam hal ini pimpinan perusahaan memberikan penghargaan berupa uang yang diberikan setiap bulan sekali bagi karyawan yang tidak memiliki hari absen dalam sebulan hari kerja.

Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan Karyawan, adalah suatu sistem yang dapat membantu pimpinan dalam menentukan karyawan manakah yang memenuhi syarat untuk mendapatkan penghargaan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan yaitu absen, kedisiplinan, lembur, masa kerja dan prestasi.

Sistem yang dibuat berbasis website digunakan sebagai dasar manajemen dalam memberikan Penghargaan yang berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai [1].

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat hubungan antara efektifitas dan efisiensi terhadap kepuasan pengguna Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan bagi karyawan pada Pabrik Plastik “Sukses Mandiri di Sokaraja Wetan, Banyumas.”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah bidang ilmu yang menerapkan berbagai teknik dalam membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat dan informatif dalam suatu organisasi atau bisnis [2].



## 2.2. Metode *Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution* (TOPSIS)

TOPSIS adalah salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria yang pertama kali diperkenalkan oleh *Yoon* dan *Hwang* (1981). TOPSIS menggunakan prinsip bahwa alternatif yang terpilih harus mempunyai jarak terdekat dari solusi ideal positif dan jarak terpanjang (terjauh) dari solusi ideal negatif dari sudut pandang geometris dengan menggunakan jarak *Euclidean* (jarak antara dua titik) untuk menentukan kedekatan relatif dari suatu alternatif [3].

Langkah penyelesaian dalam metode TOPSIS adalah sebagai berikut [4] :

- Menentukan *grade* dari masing-masing alternatif terhadap kriteria.
- Menentukan matriks keputusan ternormalisasi.
- Menentukan matriks keputusan ternormalisasi dan terbobot.
- Menentukan solusi ideal positif dan solusi ideal negatif.
- Menentukan besar jarak (*separation measure*) menggunakan perhitungan jarak *Euclidean*.
- Menentukan kedekatan relatif (*relative closeness*) terhadap solusi yang paling ideal.
- Meranking alternatif berdasarkan nilai.

## 2.3. Teori Efektifitas dan Efisiensi

Menurut *The Liang Gie* (1992), efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu akibat yang dikehendaki. Menurut *Handyaningrat* (1992), efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari pengertian diatas bahwa efektivitas mempunyai arti suatu keadaan yang diwujudkan dengan hasil yang dikehendaki dengan mengeluarkan berbagai faktor pendukungnya. Dengan demikian efektifitas dapat dikatakan sebagai keadaan yang menunjukkan sejauh mana apa yang direncanakan atau diinginkan dapat tercapai.

Menurut Gibson, et.al. (1997) faktor-faktor yang terkait dalam efektivitas kerja/pelayanan adalah kemampuan, sikap, motivasi dan disiplin. Kemampuan seseorang terkait dengan dirinya dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik dan maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kemampuan berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang bersumber pada rasio dan mendasarkan diri pada pengalaman. Sementara itu, sikap merupakan kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengannya. Sedangkan motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan pegawai. Motivasi sangat menentukan tingkat efektivitas, efektivitas tinggi adalah akibat dari dorongan kejiwaan yang merupakan motor utama. Dorongan menentukan sikap dan kemampuan kuat, semua cara dan jalan akan ditempuh. Jadi motivasi perlu dibina dan dikembangkan agar dicapai hal-hal yang menunjang bagi efektivitas.

Dalam hal ini, disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan bentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan efektivitas kerja. Dengan disiplin akan mendorong para pegawai untuk taat kepada peraturan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik sasaran dan tujuan tercapai.

Efisiensi (Eficiency); merupakan dimensi yang penting dari kualitas pelayanan, karena efisiensi mempengaruhi hasil pelayanan kesehatan, apalagi sumber daya pelayanan kesehatan pada umumnya terbatas.

#### 2.4. Teori Kepuasan



Menurut *Oliver* dalam *Supranto* (2001), bahwa kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil pelayanan yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan.

Apabila kinerja di bawah harapan, maka pelanggan menjadi kecewa. Sebaliknya, kinerja yang sesuai dengan harapan membuat pelanggan merasa puas. Lebih daripada itu, pelanggan akan merasa sangat puas bila kinerja melebihi harapannya.

Harapan pelanggan dapat dibentuk oleh pengalaman masa lampau, komentar dari kerabatnya serta janji dan informasi pemasar maupun pesaingnya. Pelanggan yang merasa puas akan setia lebih lama, kurang sensitif terhadap harga dan memberi komentar yang baik tentang perusahaan yang memberikan pelayanan kepadanya. Untuk menciptakan kepuasan pelanggan, perusahaan harus menciptakan dan mengelola suatu sistem untuk memperoleh pelanggan yang lebih banyak dan kemampuan untuk mempertahankan pelanggannya.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu permasalahan yang dikaji terhadap suatu fenomena. Penelitian dilakukan Pabrik plastik “Sukses Mandiri” di Sokaraja Wetan, Banyumas.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh manajemen dan karyawan dengan mengambil sampel penelitian yang terdiri dari 30 orang, yang dilakukan secara acak sederhana. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan tertulis yang disediakan alternatif jawabannya, untuk memperoleh tanggapan secara obyektif dari responden.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total, perhitungan dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan

skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Correlations						
		Efektivitas1	Efektivitas2	Efektivitas3	Efektivitas4	TS_Efektivitas
Efektivitas1	Pearson Correlation	1	.313	.102	-.209	.612**
	Sig. (2-tailed)		.092	.592	.267	.000
	N	30	30	30	30	30
Efektivitas2	Pearson Correlation	.313	1	.129	-.030	.682**
	Sig. (2-tailed)	.092		.495	.876	.000
	N	30	30	30	30	30
Efektivitas3	Pearson Correlation	.102	.129	1	-.058	.576**
	Sig. (2-tailed)	.592	.495		.761	.001
	N	30	30	30	30	30
Efektivitas4	Pearson Correlation	-.209	-.030	-.058	1	.240
	Sig. (2-tailed)	.267	.876	.761		.201
	N	30	30	30	30	30
TS_Efektivitas	Pearson Correlation	.612**	.682**	.576**	.240	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.201	
	N	30	30	30	30	30

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

Tabel. Corelations Efektivitas

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

Efektivitas1 valid karena sig. sebesar  $0.000 < 0.05$

Efektivitas2 valid karena sig. sebesar  $0.000 < 0.05$

Efektivitas3 valid karena sig. sebesar  $0.001 < 0.05$

Efektivitas4 tidak valid karena sig. sebesar  $0.201 > 0.05$ , tidak valid. Dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner efektivitas 4 tidak layak untuk digunakan sebagai pertanyaan dalam kuesionar.

		Correlations				
		Efisiensi1	Efisiensi2	Efisiensi3	Efisiensi4	TS_Efisiensi
Efisiensi1	Pearson Correlation	1	1.000**	.153	.357	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.421	.053	.000
	N	30	30	30	30	30
Efisiensi2	Pearson Correlation	1.000**	1	.153	.357	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.421	.053	.000
	N	30	30	30	30	30
Efisiensi3	Pearson Correlation	.153	.153	1	-.079	.409*
	Sig. (2-tailed)	.421	.421		.678	.025
	N	30	30	30	30	30
Efisiensi4	Pearson Correlation	.357	.357	-.079	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.678		.001
	N	30	30	30	30	30
TS_Efisiensi	Pearson Correlation	.912**	.912**	.409*	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.001	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Tabel. Corelations Efisiensi

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

Efisiensi1 valid karena sig. sebesar  $0.000 < 0.05$

Efisiensi2 valid karena sig. sebesar  $0.000 < 0.05$

Efisiensi3 valid karena sig. sebesar  $0.025 < 0.05$

Efisiensi4 valid karena sig. sebesar  $0.001 < 0.05$

Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena nilainya  $> 0.05$

		Correlations				
		Kepuasan1	Kepuasan2	Kepuasan3	Kepuasan4	TS_Kepuasan
Kepuasan1	Pearson Correlation	1	.031	.149	.125	.565**
	Sig. (2-tailed)		.873	.433	.509	.001
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan2	Pearson Correlation	.031	1	-.154	.195	.466**
	Sig. (2-tailed)	.873		.416	.301	.009
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan3	Pearson Correlation	.149	-.154	1	-.035	.393*
	Sig. (2-tailed)	.433	.416		.854	.032
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan4	Pearson Correlation	.125	.195	-.035	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.509	.301	.854		.000
	N	30	30	30	30	30
TS_Kepuasan	Pearson Correlation	.565**	.466**	.393*	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.032	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Tabel. Corelations Kepuasan

Dari tabel diatas menunjukkan :

Kepuasan1 valid karena sig. sebesar  $0.001 < 0.05$

Kepuasan2 valid karena sig. sebesar  $0.009 < 0.05$



Kepuasan3 valid karena sig. sebesar  $0.032 < 0.05$

Kepuasan4 valid karena sig. sebesar  $0.000 < 0.05$

Dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dalam variable kepuasan *user* dinyatakan valid, karena nilainya  $> 0.05$

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur digunakan dapat diandalkan dan konsisten.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.644	11

Tabel. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,644. Jumlah responden dalam penelitian adalah 30 dan terdapat 11 item dalam kuesioner. Dari jumlah tersebut diperlukan nilai minimal 0,6 untuk menyatakan bahwa alat ukur konsisten. Dari data di atas, dapat diambil keputusan bahwa alat ukur dinyatakan konsisten.

#### 4.3. Uji Hipotesis

H1 → ada korelasi antara Efektivitas dengan Kepuasan Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan kepada karyawan.

H2 → ada korelasi antara Efisiensi dengan Kuasan Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan kepada karyawan.

		Correlations		
		AVG_Efektivitas	AVG_Efisiensi	AVG_Kepuasan
AVG_Efektivitas	Pearson Correlation	1	.169	.559**
	Sig. (2-tailed)		.371	.001
	N	30	30	30
AVG_Efisiensi	Pearson Correlation	.169	1	.224
	Sig. (2-tailed)	.371		.235
	N	30	30	30
AVG_Kepuasan	Pearson Correlation	.559**	.224	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.235	
	N	30	30	30

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

Tabel. Uji Hipotesis





Dari hasil uji korelasi diatas, didapatkan nilai sig. dari Efektivitas terhadap Kepuasan sebesar  $0.001 < 0.05$ , yg artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara efektivitas dengan kepuasan user.

Sedangkan korelasi antara Efisiensi dengan Kepuasan didapatkan nilai sig. sebesar  $0.235 > 0.05$ , yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antara efisiensi dengan kepuasan user.

## 5. KESIMPULAN

Hubungan Efektifitas dan Efisiensi terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan Bagi Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS (*Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution*) yang dapat membantu pimpinan perusahaan untuk menentukan karyawan adalah sebagai berikut bahwa :

1. Adanya hubungan atau korelasi antara efektifitas dengan Kepuasan Pengguna Pengguna Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan Bagi Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai sig. dari Efektivitas terhadap Kepuasan sebesar  $0.001 < 0.05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Tidak adanya hubungan atau korelasi antara efektifitas dengan Kepuasan Pengguna Pengguna Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan Bagi Karyawan, didapatkan nilai sig. sebesar  $0.235 > 0.05$ , yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

## Daftar Referensi

- [1] Prabu, A. S. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Divisi Penjualan PT.United Motors Center Suzuki Ahmad, Surabaya) . Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan , 104-117.
- [2] Andi. 2017. Petunjuk Praktis Metode Penelitian Teknologi Informasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [3] Agusli, R. 2017. Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Tahunan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS. JURNAL SISFOTEK GLOBAL, 13-21.
- [4] Darsono Nababan, R. R. 2018. Sistem Pendukung Keputusan Penghargaan Bonus Karyawan Dengan Metode TOPSIS. Jurnal ISD, III, 57-62.
- [5] S, Rosa A. dan M. Shalahuddin. 2015. Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur Dan Berorientasi Objek. (Cetakan ke-3) Bandung: Informatika

