

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Konsep Dasar Sistem Informasi

##### 2.1.1 Sistem

Menurut Kendall dan Kendall (2003: 523), sistem merupakan serangkaian *subsistem* yang saling terkait dan tergantung satu sama lain, bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Semua sistem memiliki *input*, proses, *output* dan umpan balik. Contohnya ialah sistem informasi komputer. Contoh lainnya adalah sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Jogiyanto (1999: 1), suatu sistem adalah suatu jaringan dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah suatu kumpulan jaringan atau *subsistem* dari prosedur-prosedur yang saling terkait dan tergantung satu sama lain, bekerja bersama-sama melakukan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran tertentu.

##### 2.1.2 Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manager, dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan

pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Komponen sistem informasi terdiri dari 6 (enam) komponen yang disebut blok bangunan (*building block*), yaitu: 1. blok masukan (*input block*), 2. blok model (*model block*), 3. blok keluaran (*output block*), 4. blok teknologi (*technology block*), 5. blok basisdata (*database block*) dan 6. blok kendali (*controls block*). Sebagai suatu sistem, keenam blok tersebut masing-masing saling berinteraksi satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai sarannya (Jogiyanto, 2005: 11).

## 2.2 Seleksi

Menurut Hasibuan (2009: 47), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan Menurut Dale Yoder dalam Hasibuan (2009), seleksi merupakan suatu proses ketika calon karyawan dibagi dua bagian, yaitu diterima dan ditolak.

Proses seleksi karyawan harus berdasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Jabatan atau pekerjaan apa pun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

### 2.3 Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima atau lulus seleksi pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada calon karyawan tersebut. Penempatan karyawan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Hasibuan, 2009: 63).

Hasibuan (2009: 63) juga mengungkapkan, prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, maka gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang. Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan.

### 2.4 Kepribadian

Menurut Sujanto, dkk (1997: 11), kata kepribadian berasal dari kata *personality* yang berasal dari bahasa latin yaitu *Persona* yang berarti kedok atau topeng yang menggambarkan perilaku, watak atau pribadi seseorang. Hal itu dilakukan karena terdapat ciri-ciri khas yang hanya dimiliki oleh seseorang tersebut, baik dalam kepribadian yang baik maupun kurang baik. Sementara ada

yang berpendapat bahwa sebenarnya manusia dalam kehidupan sehari-hari tidak selalu membawakan dirinya sebagaimana adanya, melainkan selalu menggunakan topeng agar dapat menutupi kelemahannya dan diterima oleh masyarakat.

Allport dalam Mastuti (2005) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu organisasi yang dinamik dalam diri individu yang merupakan sistem *psikopysikal* dan hal tersebut menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan. Allport juga menyatakan bahwa hal tersebut menekankan pada atribut eksternal seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain.

Sedangkan Larsen dan Buss dalam Mastuti (2005) mengungkapkan, kepribadian merupakan sekumpulan watak psikologis dan mekanisme didalam individu yang diorganisasikan, relatif bertahan yang mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu didalam lingkungan yang meliputi lingkungan *intrafisik*, fisik dan lingkungan sosial.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan sebuah karakteristik didalam diri individu yang dinamis, relatif menetap, bertahan dan mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan.

Dari pendapat-pendapat tersebut, maka Sujanto, dkk (1997: 11) menarik kesimpulan bahwa:

1. *Personality* merupakan suatu kebulatan
2. Kebulatan bersifat kompleks
3. Kompleks tersebut disebabkan oleh karena banyaknya faktor dalam dan faktor luar yang ikut menentukan kepribadian tersebut. Perpaduan antara faktor dalam

dan faktor luar menimbulkan gambaran yang unik. Artinya tidak ada dua individu yang benar-benar identik antara satu dengan yang lain.

## 2.5 Tes Psikologi

*Psikodiagnostik* atau *Personality Assesment* didefinisikan sebagai suatu cara menegakkan diagnosa yang akhirnya menjadi suatu diagnosa kepribadian. Dari pengertian yang dikemukakan tampak bahwa *psikodiagnostik* mempersyaratkan suatu media bantu melalui pengamatan atau observasi atas tingkal laku atau gerak gerak dan konstitusi tubuh seseorang untuk memberi penilaian atas diri individu. Dalam kenyataannya, media bantu ini tidak hanya terbatas pada metode pengamatan, tetapi meluas dengan apa yang kemudian dikenal sebagai tes atau psikotes (Sumintardja, 1991: 1).

Menurut Sundberg dalam Sumintardja (1991: 1), Tes adalah suatu metode untuk menjaring data berupa perilaku individu, yang berlangsung dalam suatu situasi yang baku. Yang dimaksud dengan situasi yang baku adalah sedapat mungkin situasi tes itu sama untuk setiap orang yang dites. Selain itu juga harus ada ketentuan yang baku untuk melaksanakannya.

Manfaat penggunaan tes adalah diperolehnya efisiensi dalam waktu untuk mengetahui gambaran kepribadian seseorang, dan hasil-hasilnya yang dapat dipadankan dengan hasil tes lain (Kouwer dalam Sumintardja (1991: 1).

Tes psikologi mirip dengan tes-tes dalam ilmu lainnya, sejauh observasi dibuat atas sampel yang kecil, namun dipilih secara hati-hati atas perilaku individu. Dalam hal ini, psikolog bekerja dengan cara yang sama seperti ahli biokimia yang melakukan tes darah pasien atau suplai air masyarakat dengan menganalisis satu

sampel atau lebih dari situ. Yang perlu dicatat dalam kaitan ini bahwa butir-butir soal tes tidak perlu sama persis dengan perilaku yang hendak diprediksi oleh tes tersebut. Yang mutlak perlu adalah adanya hubungan empiris diantara keduanya. Derajat kesamaan antara sampel tes dan perilaku yang diprediksi sangat bervariasi. Pada salah satu ekstrem, tes bisa sepenuhnya sama dengan bagian perilaku yang akan diprediksi. Contohnya pada tes untuk mendapatkan Surat Ijin Mengemudi. Tingkat kesamaan kurang besar diilustrasikan oleh banyak tes kemampuan kejuruan yang dilakukan sebelum pelatihan pekerjaan, dimana hanya ada kesamaan moderat antara tugas yang dijalankan dalam pekerjaan dan tugas-tugas yang tercakup dalam tes. Meski ada perbedaan-perbedaan tersebut, semua tes ini terdiri dari sampel-sampel perilaku individu. Dan setiap tes pasti membuktikan manfaatnya melalui penyajian secara empiris hubungan antara kinerja orang yang diuji pada tes dan pada situasi lainnya (Anastasi dan Urbina (2007: 4).

## **2.6 Psikologi Industri dan Organisasi**

Istilah Psikologi Industri dan Organisasi adalah terjemahan dari *Industrial and Organization Psychology* yang merupakan satu keseluruhan pengetahuan (*a body of knowledge*) yang berisi fakta, aturan dan prinsip-prinsip tentang perilaku manusia pada pekerjaan. Psikologi industri dan organisasi juga merupakan ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen baik secara perorangan maupun secara kelompok, dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan

organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan manusia dan organisasi (Munandar, 2008: 12).

Organisasi industri dapat kita pandang sebagai suatu sistem terbuka. Organisasi industri menerima masukan dari sistem lain, seperti bahan baku, informasi, peralatan, mesin, dan tenaga kerja. Sebaliknya ia menghasilkan produk dalam bentuk barang atau jasa yang disalurkan dan diterima oleh sistem lain. Ia merupakan sistem terbuka, artinya menerima sesuatu dan melepas sesuatu kepada sistem yang lain. Proses tukar menukar ini akan berlangsung terus menerus tanpa henti jika berhasil mendapatkan masukan yang diperlukan dari sistem lain, dan memberikan keluaran yang dapat diserap oleh sistem lain.

Menurut Munandar (2008: 20), obyek yang dipelajari oleh psikologi industri dan organisasi adalah perilaku manusia sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen yang merupakan komponen dari sistem dalam interaksinya dengan organisasi. Sebagai tenaga kerja, perilakunya di pelajari untuk dapat menemukan kepribadian, kacamata, keterampilan, sikap dan ciri-ciri kepribadian lainnya dengan tujuan khusus untuk seleksi dan penempatan, untuk pelatihan dan pengembangan dalam interaksi dengan lingkungan fisiknya (peralatan, mesin-mesin) dan interaksi dengan lingkungan sosialnya (interaksi antar anggota kelompok, antar pemimpin dan bawahan, antar organisasi dengan dirinya).

## **2.7 Metode Edward's Personal Preference Schedule (EPPS)**

*Edward's Personal Preference Schedule (EPPS)* disusun oleh Edward didasarkan pada Teori Murray. Tes EPPS digunakan untuk mengukur variabel kepribadian yang relatif normal. Tim Psikologi dalam Ferdiansyah (1998)

mengungkapkan, tes ini bersifat *ipsative*, yaitu hasil yang dicapai individu hanya bisa dibandingkan dengan individu yang bersangkutan. *EPPS* merupakan salah satu tes yang berbentuk *inventory*. *Inventory* merupakan sejumlah pernyataan yang berupa cerita singkat yang harus diisi oleh individu dengan cara memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri individu.

Menurut Lubis (2004: 23), keuntungan dari penggunaan tes *EPPS* adalah:

1. Pengambilan memungkinkan untuk dilakukan secara massal sehingga waktu yang diperlukan relatif singkat yaitu 60 menit.
2. Hasil tes berupa data kuantitatif sehingga memudahkan dalam hal mengolah dan membuat analisa serta kesimpulan.
3. Dengan tes ini dapat dilihat 15 (lima belas) variabel kepribadian secara serempak sehingga dapat dilihat profil kepribadian seseorang.

Menurut Tim Psikologi dalam Ferdiansyah (1998) terdapat 15 (lima belas) kebutuhan yang mewakili kebutuhan sifat individu. Kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Achievement (ach)**, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, yang menggambarkan :
  - a. Keinginan untuk maju, mencapai prestasi tinggi.
  - b. Ingin berhasil atas usaha sendiri.
  - c. Menyukai pekerjaan yang mengandung tantangan.
  - d. Keinginan untuk memecahkan masalah yang sulit.
  - e. Keinginan untuk lebih dari orang lain.



**2. Deference (def)**, yaitu kebutuhan untuk mentaati perintah dan peraturan, yang menggambarkan:

- a. Butuh sugesti dari orang lain.
- b. Mengikuti pendapat orang lain.
- c. Berusaha menyenangkan orang lain.
- d. Lebih suka dipimpin daripada memimpin.
- e. Suka pada hal yang rutin.
- f. Tidak suka mengambil keputusan sendiri.
- g. Suka menceritakan keberhasilan orang lain/ menyanjung orang lain

**3. Order (ord)**, yaitu kebutuhan untuk bekerja secara teratur, yang menggambarkan:

- a. Menyukai sesuatu yang bersifat teratur.
- b. Melakukan tindakan sesuai dengan rencana.
- c. Tertib dan teliti dalam mengerjakan sesuatu.
- d. Disiplin terhadap waktu.
- e. Menyukai pekerjaan detil.
- f. Tidak suka berganti pekerjaan.
- g. Teratur dalam hidup.

**4. Exhibition (exh)**, yaitu kebutuhan untuk menonjolkan diri, yang menggambarkan :

- a. Suka memamerkan kelebihan.

- b. Ingin menjadi pusat perhatian.
- c. Suka menguji kebenaran pendapat.
- d. Suka bergaul, bergurau, dan berpetualang.
- e. Suka memberikan komentar pada orang lain sebagai pernyataan dirinya mampu.
- f. Suka membuat pertanyaan yang sulit dijawab

**5. Autonomy (aut)**, yaitu kebutuhan untuk berdiri sendiri, yang menggambarkan:

- a. Keinginan untuk bebas dan mandiri.
- b. Suka mengerjakan hal yang tidak biasa.
- c. Mengatakan apa yang ingin dikatakan atau melakukan apa yang ingin dilakukan.
- d. Sering menolak sesuatu yang biasanya orang lain menerima.
- e. Suka mengkritik orang.
- f. Tidak suka terikat.
- g. Menolak jasa baik dan pertolongan orang lain.

**6. Affiliation (aff)**, yaitu kebutuhan untuk bersekutu dengan orang lain, yang menggambarkan:

- a. Kesetiaan kepada teman.
- b. Butuh kehadiran orang lain.
- c. Suka berpartisipasi pada kelompok.
- d. Suka berbuat untuk orang lain.

- e. Suka membentuk ikatan interpersonal.
- f. Kemauan untuk melakukan partisipasi sosial.
- g. Tidak suka menyendiri.

**7. Intraception (int)**, yaitu kebutuhan untuk campur tangan, yang menggambarkan:

- a. Menganalisa perasaan orang.
- b. Empati kepada orang lain.
- c. Menilai orang lain pada mengapa mereka melakukan, bukan dari apa yang dilakukannya.
- d. Memahami problema yang dihadapi orang lain.
- e. Mencoba meramalkan kemampuan orang lain.
- f. Suka memperhatikan orang lain.

**8. Succorance (suc)**, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan bantuan orang lain, yang menggambarkan :

- a. Suka mengharapkan bantuan orang lain saat menemui kesulitan.
- b. Butuh banyak dorongan afeksi orang lain.
- c. Suka mengharap belas kasihan.
- d. Meminta orang lain untuk memahami kesulitannya.
- e. Butuh banyak perlindungan.
- f. Mudah mengeluh dan merasa sengsara.

**9. Dominance (dom)**, yaitu kebutuhan untuk menguasai orang lain, yang menggambarkan:

- a. Ingin senantiasa mempertahankan pendapatnya.
- b. Lebih suka memutuskan sesuatu untuk dilaksanakan orang lain.
- c. Suka diunggulkan dalam persaingan.

**10. Abasement (aba)**, yaitu kebutuhan untuk bisa mengalah, yang menggambarkan:

- a. Mudah merasa bersalah bila terjadi kegagalan pada orang lain.
- b. Mudah prihatin atas penderitaan orang lain.
- c. Rela menerima hukuman demi orang lain.
- d. Mudah tertekan bila terjadi kegagalan.
- e. Lebih suka mengalah dan menghindari pertikaian.
- f. Rendah diri di hadapan orang yang lebih tua.

**11. Nurturance (nur)**, yaitu kebutuhan untuk bisa menyenangkan orang lain, yang menggambarkan:

- a. Suka membantu dan membela teman.
- b. Mudah memaafkan kesalahan orang lain.
- c. Sangat memperhatikan orang yang mengalami kesulitan.
- d. Memperlakukan orang lain dengan ramah dan simpatik.
- e. Suka berkarya untuk orang lain.
- f. Mudah terlibat perasaan pada persoalan orang lain.

**12. Change (chg)**, yaitu kebutuhan untuk mengadakan perubahan, yang menggambarkan:

- a. Suka mengerjakan sesuatu yang baru.
- b. Mudah mengikuti perubahan yang terjadi.
- c. Suka berpindah tempat dan menikmati suasana yang baru.
- d. Suka melakukan hal yang berbeda dengan orang lain.
- e. Menghindari hal yang rutin.
- f. Suka berteman dengan orang-orang baru

**13. Endurance (end)**, yaitu kebutuhan untuk mengatasi rintangan, yang menggambarkan :

- a. Melakukan pekerjaan sampai selesai.
- b. Tidak mudah berganti tugas setelah selesai.
- c. Tekun dan tidak ingin diganggu dalam bekerja.
- d. Memiliki ketekunan dan daya kerja tinggi.
- e. Mudah mengikuti hal yang bersifat rutin.

**14. Heterosexuality (het)**, yaitu kebutuhan berhubungan dengan lawan jenis, yang menggambarkan:

- a. Memiliki perhatian yang besar pada lawan jenis.
- b. Menyenangi aktifitas yang disukai lawan jenis.
- c. Suka menarik perhatian lawan jenis.
- d. Mudah menyatakan sesuatu yang berkaitan dengan seksual.

15. **Aggression (agg)**, yaitu kebutuhan untuk menyerang orang lain, yang menggambarkan:

- a. Suka bertentangan dengan orang lain.
- b. Suka mengkritik untuk menjatuhkan orang lain.
- c. Suka melakukan tindakan balas dendam.
- d. Menuduh orang lain berbuat salah.
- e. Mudah marah dan dendam.
- f. Menyukai kisah petualangan.

Keterangan di atas merupakan pembagian sifat kepribadian menurut Edward. Menurut Tim Psikologi (1998: 5), cara perhitungan menggunakan metode EPPS adalah sebagai berikut:

- 1. Jawaban disusun mengikuti pola penyusunan seperti yang terlihat pada Gambar 2.1 di halaman 20.

	R	C	S	SS
1 A 6 A 11 B 16 A 21 A 26 B 31 A 36 A 41 B 46 B 51 A 56 A 61 A 66 A 71 A	Ach	10		
2 A 7 12 17 22 27 32 37 42 47 52 57 62 67 72	Def			
3 B 8 13 18 23 28 33 38 43 48 53 58 63 68 73	Ord			
4 A 9 14 19 24 29 34 39 44 49 54 59 64 69 74	Exh			
5 B 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75	Aut			
76 B 81 86 91 96 101 106 111 116 121 126 131 136 141 146	Aff			
77 A 82 87 92 97 102 107 112 117 122 127 132 137 142 147	Int			
78 A 83 88 93 98 103 108 113 118 123 128 133 138 143 148	Suc			
79 B 84 89 94 99 104 109 114 119 124 129 134 139 144 149	Dom			
80 A 85 90 95 100 105 110 115 120 125 130 135 140 145 150	Aba			
151 156 161 166 171 176 181 186 191 196 201 206 211 216 221	Nur			
152 A 157 162 167 172 177 182 187 192 197 202 207 212 217 222	Chg			
153 B 158 163 168 173 178 183 188 193 198 203 208 213 218 223	End			
154 B 159 164 169 174 179 184 189 194 199 204 209 214 219 224	Het			
155 A 160 165 170 175 180 185 190 195 200 205 210 215 220 225	Agg			

Gambar 2.1 Form Penilaian Tes Kepribadian dengan metode *Edward's Personal Preference Schedule (EPPS)*

2. Beri tanda garis merah untuk nomor 1, 7, 13, 19, 25. Kemudian nomor 101, 107, 113, 119, 125 dan nomor 201, 207, 213, 219, 225.
3. Beri tanda garis biru untuk nomor 26, 32, 38, 44, 50. Kemudian nomor 51, 57, 63, 69, 75 dan nomor 151, 157, 163, 169, 175. Pola penyusunan jawaban dan pemberian tanda garis-garis akan tampak seperti pada gambar 2.1 di halaman 20.
4. Bandingkan secara vertikal apakah jawaban yang dilalui garis merah dan garis biru diisi dengan jawaban yang sama. Misal: Perhatikan gambar 2.1. Bandingkan nomor 1 dengan nomor 151; nomor 7 dengan 157; nomor 13 dengan nomor 163; dan seterusnya. Kemudian hitung jumlah jawaban yang sama.
5. Dari jumlah jawaban yang sama tersebut kita dapatkan nilai angka *konsistensi*. Apabila nilai angka *konsistensi* kurang dari 10, maka proses perhitungan tidak dapat dilanjutkan.
6. Apabila diperoleh nilai angka *konsistensi* lebih dari atau sama dengan 10, maka kita akan menghitung nilai angka variabel 'r' (*row*) dan 'c' (*column*) dari tiap pembagian sifat. Nilai angka variabel 'r' adalah jumlah jawaban A dalam satu baris, kecuali pada nomor yang dilalui garis merah pada baris tersebut tidak terhitung. Sedangkan nilai angka variabel 'c' didapat dari jumlah jawaban B dalam satu kolom. Contohnya, pada gambar 2.1. Kita hitung nilai angka variabel 'r' untuk ach. Hitung jumlah jawaban A pada baris pertama susunan jawaban (yaitu baris yang paling atas). Dari gambar tersebut kita peroleh jumlah jawaban A sebanyak 10 dimana terdapat satu jawaban A yang tidak ikut dihitung dikarenakan nomor tersebut dilalui

oleh garis merah. kemudian kita letakkan nilai 10 tersebut pada kotak nilai angka 'r' untuk ach. Untuk nilai angka 'c' ini kita hitung jumlah jawaban B pada kolom pertama dari susunan jawaban, yaitu baris paling kiri. Dari perhitungan tersebut kita peroleh angka 6, maka 6 adalah nilai angka 'c' untuk ach. Demikian untuk nilai-nilai angka dari variabel 'c' dan 'r' untuk sifat-sifat selanjutnya dapat kita peroleh dari baris-baris dan kolom-kolom berikutnya pada susunan jawaban.

7. Kemudian kita hitung nilai angka 's' untuk masing-masing sifat. Nilai angka 's' diperoleh dengan menjumlahkan nilai angka 'r' dan nilai angka 'c' dari sifat tersebut. Misal: Berdasarkan gambar 2.1, kita telah memperoleh nilai angka 'r' dan 'c' dari sifat 'ach', nilai angka 'r'=10 dan nilai angka 'c'=6. Dari penjumlahan 'c'+ 'r' kita peroleh nilai angka 's' untuk sifat 'ach' yaitu 16. Maka nilai angka 's' dari sifat 'ach' adalah 16.
8. Setelah itu, kita jumlahkan semua nilai angka 's' dari setiap sifat. Hasil menjumlah semua nilai angka 's' harus mencapai angka 210 untuk proses konversi selanjutnya. Apabila nilai angka total variabel 's' mencapai 210, dari tiap nilai 's' tersebut akan dikonversikan ke nilai angka standar menggunakan tabel norma penilaian pada lampiran..
9. Membagi *range score* baku yang diperoleh ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Menurut URDAT F. Psikologi UI dalam Lubis (2004), dalam suatu penyebaran normal, jika skor baku berkisar antara 0 sampai 20, maka titik tengahnya adalah 10. *Range* yang dipakai untuk norma sedang antara 9 sampai 11. Hal ini berarti kebutuhan yang berada dalam kategori ini tergolong biasa dan tidak menuntut pemenuhan



segera walau tetap harus dipenuhi. *Range* untuk norma tinggi adalah 12 sampai 20. Hal ini berarti kebutuhan yang berada dalam kategori ini tergolong kuat dan membutuhkan pemenuhan segera. *Range* untuk norma rendah adalah 0 sampai 8. Hal ini berarti kebutuhan yang berada dalam kategori ini tergolong lemah dan cenderung kurang ada desakan dalam pemenuhannya, bahkan cenderung diabaikan.

STIKOM SURABAYA