JURNAL ILMIAH SISTEM INFORMASI (JUSI)
VOL 4, No. 2, Mei 2025, pp. 631 - 642
p-ISSN : 2803-1507 (media cetak) | e-ISSN : 2803-1531 (media online)
Link Publikasi: https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JUISI/issue/view/134

The Influence of Information System Implementation, ISO 9001:2018, and Internal Quality Audit Intervention on the Performance of Private Universities

Purwanto[1], Endah Murtiana Sari*[2], Probokusumo[3]
[1] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul
Jl. Arjuna Utara, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia
[2,3] Fakultas Teknik, Universitas Sains Indonesia
Jl. Akses Tol Gandasari No. 50 Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
e-mail: purwanto@esaunggul.ac.id[1], endah.murtiana@sains.ac.id*[2], probokusumo@lecturer.sains.ac.id[3]

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 20-03-2025
Revised: 04-04-2025
Accepted: 29-04-2025
Published: 21-05-2025

ABSTRACT

Private universities today must ensure that their performance is clearly defined and achieved; performance achievements must be measured and evaluated periodically so that things that encourage and hinder the performance of private universities can be formulated. This study evaluates the implementation of information systems, ISO 9001: 2018, and internal audit interventions in the performance of private universities in Indonesia. Through quantitative methods, this study distributed questionnaires to 200 respondents to obtain perceptions of variables that can improve the performance of Private university employees, through statistical data processing with SPSS. The model Y =- 1,467+0,028 X1 + 0. 229X2 + 0.702 X3 was obtained. Furthermore, validation was carried out with seven experts consisting of managers, leaders, and HR experts in the field of higher education. The results of this study will provide benefits to higher education managers to compile performance by paying attention to factors that are considered to influence, such as information systems, ISO 9001: 2018 and internal quality audit interventions so that they become organizations that have high performance and in the long term can maintain performance for the advancement of the organization.

Keywords: *Performance, Private Higher Education, ISO 9001:2018.*

Abstrak

Perguruan Tinggi Swasta saat ini harus memastikan kinerjanya terdefinisi dan tercapai dengan jelas, pencapaian kinerja harus di ukur dan dievalausi secara berkala sehingga dapat dirumuskan hal-hal yang mendorong dan menghambat kinerja Perguruan Tinggi Swasta. Penelitian ini mengevaluasi penerapan sistem informasi, ISO 9001:2018 dan intervensi audit internal dalam kinerja PTS di Indonesia. Melalui metode kuantitatif penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 200 responden untuk mendapatkan persepsi terhadap variabel yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan PTS, melalui pengolahan data statistik dengan SPSS.diperoleh model Y=0,307X1+0,554 X2+0,403 X3. Selanjutnya dilakukan validasi kepada tujuh pakar untuk terdiri atas pengelola, pimpinan dan ahli SDM bidang Perguruan Tinggi. Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat kepada pengelola Perguruan Tinggi untuk menyusun kinerja dengan memperhatikan

DOI: https://doi.org/10.51903/f8m7b292

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

faktor yang dianggap mempengaruhi seperti sistem informasi, ISO 9001:2018 dan intervensi audit mutu internal sehingga menjadi organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan secara jangka panjang dapat mempertahankan kinerja untuk kemajuan organisasi.

Kata Kunci: *Kinerja, Perguruan Tinggi Swasta, ISO 9001:2018.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal penting yang harus diukur dalam organisasi, dalam penerapan pengukuran kinerja diperlukan dukungan sistem informasi yang handal karena sistem informasi merupakan prasyarat organisasi yang efektif [1]. Pemanfaatan sistem informasi akan mendorong daya saing sebuah organisasi, sistem informasi bukan hanya digunakan sebagai pencatatan data tetapi lebih luas dapat dijadikan tools untuk menuju organisasi yang efektif dan efisien [2]. Sistem informasi memiliki peran dalam mempercepat proses pengambilan keputusan di lingkungan organisasi. Selain itu, pemanfaatan sistem informasi dapat membantu dalam penyusunan strategi organisasi berdasarkan data yang lebih akurat.

Perusahaan membutuhkan suatu sistem informasi yang mampu menciptakan, menangkap, dan menghasilkan informasi untuk pihak internal maupun eksternal secara lebih efektif [3]. Sistem informasi harus dimanfaatkan oleh perusahaan dengan maksimal untuk meningkatkan produktifitas para karyawannya [4]. Peralihan teknologi memaksa organisasi harus menerapkan sistem informasi pada segala bidang termasuk dalam pengukuran kinerja [5]. Penggunaan sistem informasi juga dapat membantu perusahaan dalam melakukan pemantauan terhadap pencapaian target kerja secara real-time.

Sistem informasi dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja pegawai [5], dengan menerapkan tingkat akses yang sesuai dengan kebutuhan organisasi [6]. Penerapan sistem informasi mutlak diperlukan untuk mendukung seluruh aspek kegiatan organisasi menuju keunggulan kompetitif yang diinginkan dan transparansi dalam melakukan seluruh aktivitas organisasi [7]. Penerapan sistem informasi dalam Perusahaan harus didukung prosedur yang sesuai agar terdapat standar yang jelas dalam implementasinya [8]. Prosedur yang tepat akan memastikan bahwa sistem informasi dapat digunakan secara konsisten oleh seluruh unit kerja.

Tata kelola organisasi menjadi penting untuk mengimplementasikan kinerja berbasis sistem informasi [9]. ISO 9001:2018 memiliki sistematika manajemen yang terdiri dari aktivitas plan, do, check, dan action (PDCA). Plan, menyerahkan hasil sesuai dengan persyaratan pelanggan dan kebutuhan organisasi sehingga diperlukan untuk menetapkan tujuan dan proses. Do, melaksanakan rencana yang telah disusun. Check, kebijakan tujuan dan persyaratan bagi produk dan laporan hasilnya dilakukan pemantauan dan pengukuran proses, Act, pelaksanaan kegiatan [9]. Banyak organisasi menerapkan ISO 9001: 2018 untuk menstandarkan proses dan luaran yang sistematis dan terukur, manfaat penerapan sistem manajemen mutu melalui ISO telah dirasakan banyak Perusahaan tidak hanya bagi internal organisasi tetapi juga bagi pelanggan [9], [10], [11], [12].

Penerapan sistem manajemen mutu selalu diikuti dengan aktifitas audit internal untuk memastikan pemenuhan atas prosedur yang dijalankan [11], [13], [14], [15], [16]. Dalam penilaian kinerja sistem informasi, penerapan ISO 9001: 2018 dan intensi audit mutu internal merupakan serangkaian proses yang berkesinambungan dan berurutan. Kinerja dapat diukur dan diterapkan secara berkesinambungan dengan adanya dukungan sistem informasi, sistem manajemen mutu ISO dan pelaksanaan audit mutu internal yang dilakukan secara berkala. Audit internal juga berfungsi sebagai alat evaluasi untuk memperbaiki proses yang belum sesuai standar yang ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan dan pengaruh yang kuat terhadap variabel independent dalam bentuk penerapan sistem informasi (X1), penerapan ISO 9001:2018 (X2) dalam proses penerapan indikator kualitas kinerja pegawai dan intensi pelaksanaan audit mutu internal (X3) secara berkala sehingga akan mendorong pelaksanaan penilaian kinerja (Y) berlangsung secara sistematis dan memenuhi standar yang benar. Penelitian ini mengkaji keterkaitan antar variabel secara simultan dalam kerangka pengukuran kinerja. Pemilihan variabel dilakukan berdasarkan tinjauan literatur dan relevansi terhadap kebutuhan organisasi modern. Fokus utama penelitian adalah pada upaya peningkatan kualitas kinerja melalui pendekatan sistematis dan terukur.

Penelitian ini sangat penting dimana masih jarang penelitian mengkaitkan tiga variabel tersebut terhadap kinerja. Penelitian terdahulu untuk perguruan tinggi masih berfokus pada sistem penggajian [17], [18], [19],

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

struktur organisasi [20], dan kepemimpinan [21]. Kurangnya literatur yang membahas hubungan langsung antara ketiga variabel tersebut menunjukkan adanya celah penelitian. Hal ini menjadi dasar perlunya eksplorasi lebih lanjut untuk memberikan kontribusi teoretis dan praktis.

Penelitian ini dirasakan sangat relevan untuk diterapkan pada perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia yang masih sebagian besar menganut sistem tradisional dalam penilaian kinerja [22]. Perguruan Tinggi Swasta memerlukan paradigma baru untuk mendorong penilaian kinerja yang lebih transparan dan akuntabel disinergikan dengan penerapan sistem informasi, ISO 9001:2018 dan audit internal [22], [23], [24], [25]. Penerapan ini merupakan sinergi yang diperlukan agar ISO 9001:2018 yang diperoleh dapat diintegrasikan dalam menyusun indikator kinerja karyawan dalam PTS. Integrasi tersebut akan mendukung pencapaian visi dan misi institusi secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan tercermin dari keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang berlaku, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Beberapa aspek yang sering menjadi tolok ukur antara lain kemampuan teknis, kemampuan konseptual, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan membangun hubungan interpersonal [26]. Pada level organisasi, pencapaian kinerja individu secara kumulatif menentukan keberhasilan institusi dalam mencapai visi dan misi [27], [28]. Faktor kepemimpinan berperan penting dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengoordinasikan berbagai elemen organisasi, sehingga dapat menjadi penentu apakah kinerja organisasi meningkat atau justru menurun [27], Selain itu, adaptasi sistem informasi juga berpengaruh terhadap efektivitas pengukuran dan penetapan standar kinerja. Kelemahan dalam pemanfaatan sistem informasi dapat menghambat organisasi dalam melakukan evaluasi yang akurat [29].

2.2. *Sistem Informasi*

Penerapan sistem informasi yang efektif terbukti memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya [30]. Sistem ini berperan penting dalam mengelola data yang relevan dan akurat, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat dan tepat. Dengan dukungan sistem informasi, organisasi mampu memantau pencapaian target secara real time serta meningkatkan koordinasi antar unit. Hal ini menjadikan sistem informasi sebagai salah satu instrumen strategis yang tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat daya saing.

Keberhasilan implementasi sistem informasi sangat ditentukan oleh sejumlah aspek. Manfaat yang dihasilkan harus sebanding dengan biaya yang dikeluarkan, sehingga penerapan sistem dapat dinilai efisien dari sisi ekonomi. Di sisi lain, sistem harus memiliki reliabilitas tinggi, yakni kemampuan mengolah data secara lengkap dan akurat, serta ketersediaan akses yang menjangkau seluruh pemangku kepentingan. Kemudahan penggunaan dan fleksibilitas juga menjadi faktor kunci agar sistem dapat beradaptasi dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang tanpa menimbulkan hambatan bagi penggunanya.

Selain faktor-faktor tersebut, kapasitas sistem dalam menangani berbagai fungsi organisasi juga perlu diperhatikan. Sistem informasi yang baik mampu mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia, keuangan, pengadaan, maupun pemasaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi dapat dipantau dalam satu platform. Keamanan data dan kemampuan audit internal harus menjadi bagian dari desain awal sistem agar informasi yang dikelola terlindungi sekaligus dapat dipertanggungjawabkan ketika dilakukan evaluasi. Dengan karakteristik ini, sistem informasi tidak hanya mendukung aktivitas sehari-hari, tetapi juga menjadi dasar untuk peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2.3. *ISO 9001:2018*

Perkembangan ilmu manajemen yang berfokus pada kualitas telah mendorong lahirnya berbagai pendekatan sistem manajemen mutu [15]. Penerapan sistem ini ditujukan untuk menjamin bahwa produk maupun layanan yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi serta memenuhi kebutuhan pelanggan. Dalam konteks ISO 9001:2018, pendekatan manajemen mutu dibangun di atas sejumlah prinsip utama yang mencakup orientasi pada pelanggan, kepemimpinan, keterlibatan seluruh personel, pendekatan berbasis proses, komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan, pengambilan keputusan berbasis fakta, serta manajemen hubungan dengan para pemangku kepentingan. Prinsip-prinsip ini memberikan kerangka kerja yang sistematis agar organisasi dapat menjaga konsistensi mutu sekaligus meningkatkan daya saing di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis.

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

Proses penerapan manajemen mutu tidak dapat dicapai secara instan, melainkan membutuhkan konsistensi dan komitmen jangka panjang. Perubahan yang diharapkan hanya dapat diwujudkan melalui kerja sama tim, kesabaran, dan sikap saling mendukung di antara seluruh anggota organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi swasta (PTS), penerapan prinsip perbaikan berkelanjutan yang berfokus pada mutu menjadi prasyarat penting untuk menjawab tuntutan akuntabilitas dan menjaga keberlangsungan organisasi [31]. Melalui komitmen tersebut, institusi pendidikan dapat memperkuat kredibilitasnya di mata mahasiswa, masyarakat, maupun pemangku kepentingan lainnya.

Kepemimpinan dalam kerangka ISO 9001:2018 memiliki peran yang sangat strategis, terutama dalam membangun kesatuan arah dan tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menyelaraskan strategi dengan kebijakan, memastikan keterlibatan seluruh personel, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Dengan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menjaga konsistensi dalam pelaksanaan standar mutu serta mengintegrasikan prinsip-prinsip kualitas ke dalam setiap proses operasional. Pada akhirnya, keberhasilan penerapan ISO 9001:2018 akan meningkatkan efisiensi, memperkuat daya saing, dan memastikan kepuasan pelanggan tetap menjadi prioritas utama organisasi.

2.4. *Audit Internal*

Pelaksanaan audit internal berfungsi sebagai mekanisme evaluasi independen yang membantu organisasi memastikan efektivitas serta efisiensi pengendalian internal. Kegiatan ini mencakup pemeriksaan terhadap kebijakan, prosedur, dan operasi yang sedang berjalan, sekaligus memastikan kepatuhan organisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku [32]. Pelaksanaan audit internal dilakukan secara transparan dan terdokumentasi untuk memberikan gambaran obyektif mengenai kondisi organisasi. Proses ini juga berperan dalam membangun kepercayaan pemangku kepentingan karena hasil evaluasi yang jelas menunjukkan keandalan kinerja organisasi.

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), audit kinerja menjadi salah satu instrumen penting untuk menilai sejauh mana fungsi-fungsi MSDM dijalankan secara optimal. Proses audit kinerja dilakukan secara sistematis dan menyeluruh untuk mengidentifikasi kekuatan maupun kelemahan manajerial, serta menyajikan rekomendasi perbaikan yang relevan [25]. Evaluasi ini menyoroti permasalahan mendasar yang berpotensi menghambat pencapaian target, sekaligus menunjukkan area yang dapat ditingkatkan. Melalui audit kinerja, organisasi memperoleh pemahaman yang lebih detail mengenai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Manfaat audit internal dalam bidang MSDM dapat dilihat dari berbagai aspek. Pelaksanaannya mendorong peningkatan tanggung jawab dan profesionalisme anggota departemen, memperjelas pembagian peran individu maupun unit kerja, serta memastikan adanya keseragaman dalam praktik penilaian kinerja. Audit internal juga berfungsi untuk memverifikasi kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku serta mendeteksi kebutuhan perubahan di dalam departemen. Selain itu, proses audit memberikan peluang untuk menilai sistem informasi manajemen kinerja sehingga dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan kebijakan baru. Setiap hasil audit menjadi sumber informasi yang memperkaya pemahaman organisasi mengenai kondisi aktual serta potensi perbaikannya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode *kuantitatif* dengan menyebarkan kuesioner kepada 200 responden yang merupakan karyawan perguruan tinggi swasta (*PTS*) di wilayah *Jabodetabek* (Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi). Responden yang dipilih memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun sebagai karyawan *PTS* dalam berbagai posisi, baik sebagai dosen maupun tenaga kependidikan. Kriteria ini dipilih agar responden memiliki pemahaman yang cukup terhadap dinamika kerja di lingkungan *PTS*. Pengambilan sampel dilakukan secara non-probabilistik dengan mempertimbangkan kemudahan akses dan keterlibatan responden.

Kuesioner disebarkan secara daring melalui pengisian *Google Form* yang dikirimkan melalui *email* dan *WhatsApp* secara personal. Setiap responden diminta kesediaannya untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pengisian kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *Likert* lima poin, di mana angka 1 menunjukkan sangat tidak berpengaruh dan angka 5 menunjukkan sangat berpengaruh sekali. Identitas responden dijaga kerahasiaannya untuk menjaga privasi dan keabsahan data.

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

Pengolahan data kuesioner dilakukan menggunakan perangkat lunak *SPSS* dengan tahapan analisis uji kelayakan faktor dan regresi linier. Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Selain itu, dilakukan pula analisis terhadap kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Hasil regresi ini kemudian digunakan untuk membentuk model pengaruh yang akan diuji lebih lanjut.

Setelah diperoleh hasil dari analisis kuantitatif, dilakukan validasi oleh tujuh pakar yang memiliki latar belakang sesuai bidang penelitian. Validasi dilakukan untuk meninjau kembali kelayakan model yang dihasilkan dari pengolahan data. Pemilihan pakar dilakukan berdasarkan kualifikasi akademik dan pengalaman profesional di bidang pengelolaan dan pengembangan perguruan tinggi. Detail latar belakang para pakar disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Detail dari Pakar

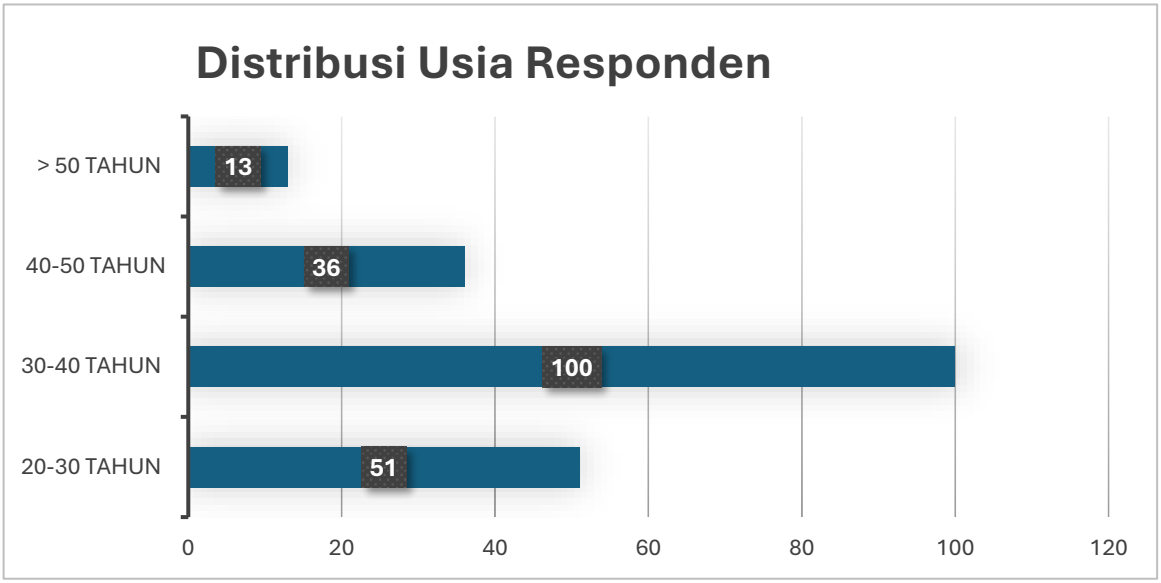
No	Latar Belakang Pakar	Jumlah Pakar
1	Pimpinan perguruan tinggi swasta	2
2	Ahli SDM Perguruan tinggi	3
3	Pengelola perguruan tinggi swasta	2

Tabel 1 di atas menunjukkan latar belakang para pakar yang terlibat dalam proses validasi hasil pengolahan data kuantitatif. Para pakar dipilih berdasarkan relevansi bidang keahlian mereka terhadap topik penelitian. Latar belakang yang beragam dari para pakar ini diharapkan memberikan sudut pandang yang komprehensif dalam proses validasi. Keikutsertaan mereka bertujuan untuk memastikan bahwa model hasil analisis memenuhi kaidah keilmuan dan aplikatif di lingkungan perguruan tinggi swasta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. *Hasil Penelitian*

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang merupakan karyawan perguruan tinggi swasta di wilayah Jabodetabek. Karakteristik responden diamati berdasarkan beberapa kategori, salah satunya adalah rentang usia. Informasi mengenai distribusi usia responden disajikan pada Gambar 1. Visualisasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran demografis awal dalam analisis lebih lanjut terhadap data yang diperoleh.

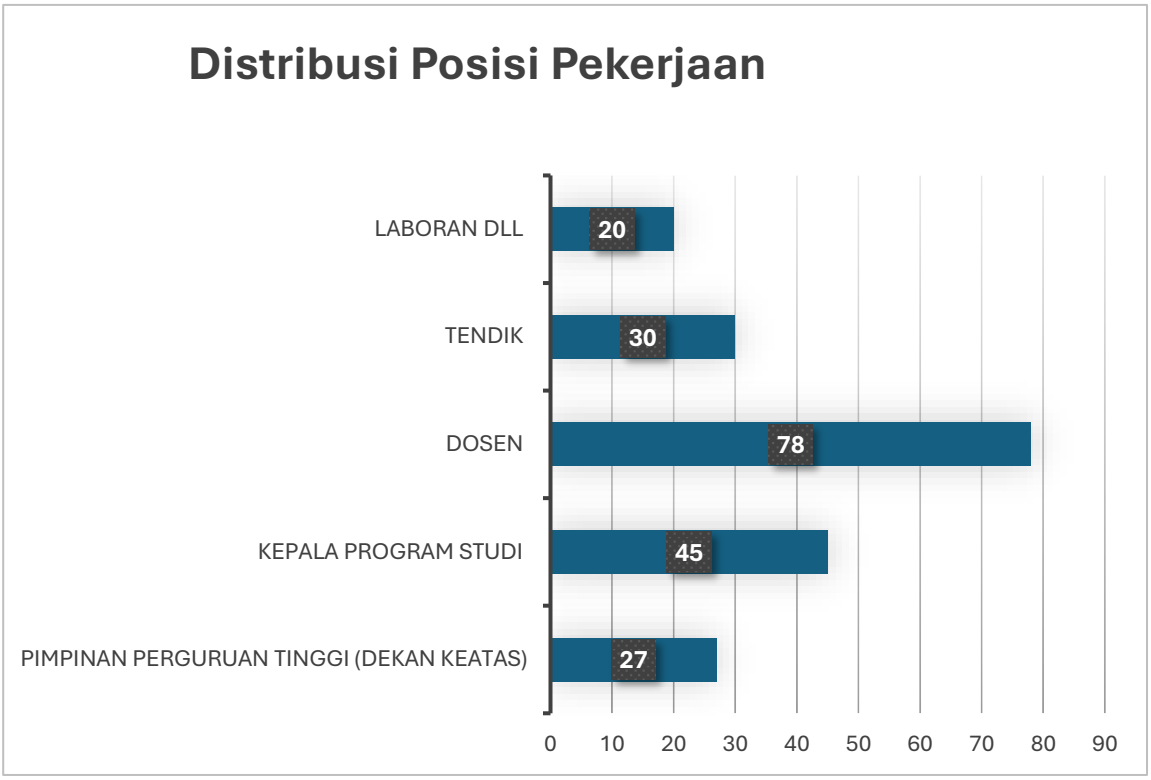


Gambar 1. Distribusi Usia Responden

Gambar 1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia 30–40 tahun, dengan jumlah mencapai 100 orang. Kelompok usia 20–30 tahun menempati posisi berikutnya dengan jumlah 51 responden. Selanjutnya, terdapat 36 responden dalam rentang usia 40–50 tahun, dan 13 responden berusia di atas 50 tahun. Pola distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengisi kuesioner berada pada kelompok usia yang masih aktif secara profesional dan operasional di lingkungan organisasi.

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

Selain usia, karakteristik responden juga dilihat berdasarkan posisi atau jabatan mereka dalam struktur organisasi perguruan tinggi swasta. Hal ini penting untuk memahami sudut pandang responden berdasarkan peran dan tanggung jawab yang mereka emban. Posisi pekerjaan dapat memengaruhi cara pandang terhadap sistem, kebijakan, dan proses pengambilan keputusan dalam institusi. Informasi mengenai sebaran posisi responden ditampilkan pada Gambar 2.

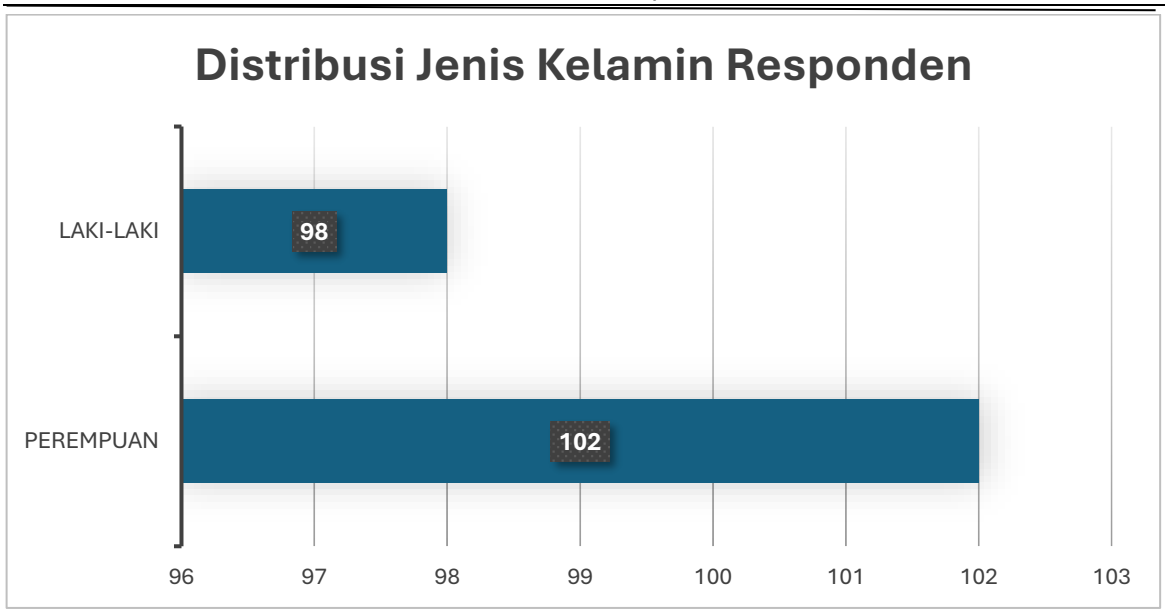


Gambar 2. Distribusi Posisi Responden

Gambar 2 diatas mengilustrasikan penyebaran responden terbanyak adalah dosen dimana hal ini merupakan responden yang sangat baik karena dosen merupakan motor dari perguruan tinggi swasta untuk berkembang. Selanjutnya adalah level kepala program studi tau manajerial menengah dalam organisasi yang merupakan motor penggerak organisasi level pimpinan yang dekat dengan dosen dan tenaga kependidikan. Selain itu, tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam menjalankan operasional harian perguruan tinggi. Pimpinan perguruan tinggi dan laboran juga turut memberikan kontribusi dalam penelitian ini dengan jumlah responden yang signifikan.

Dalam penelitian ini, karakteristik responden juga dianalisis berdasarkan jenis kelamin untuk melihat proporsi keterlibatan antara perempuan dan laki-laki. Informasi tersebut penting untuk memahami keseimbangan representasi gender dalam pengisian kuesioner. Data jenis kelamin responden dapat memberikan gambaran tentang keragaman perspektif yang terlibat dalam penelitian ini. Distribusi jenis kelamin responden disajikan pada Gambar 3.

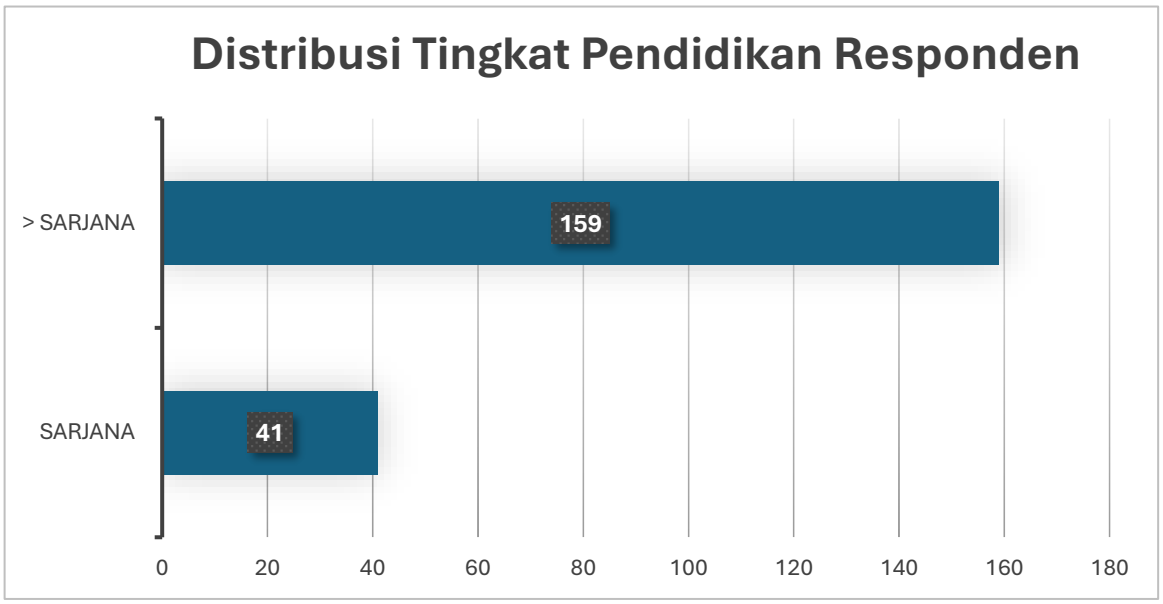
p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531



Gambar 3. Distribusi Jenis Kelamin Responden

Pada Gambar 3 diatas menggambarkan bahwa keseimbangan dari responden yang mengisi kuesioner dimana terdiri atas Perempuan sebanyak 102 dan laki-laki sebanyak 98 orang. Proporsi ini menunjukkan partisipasi yang hampir merata antara kedua jenis kelamin dalam penelitian ini. Hal ini penting untuk memastikan data yang terkumpul mencerminkan pandangan dari kedua kelompok gender. Keseimbangan ini juga mengindikasikan keterlibatan luas responden dari berbagai latar belakang dalam organisasi.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Pendidikan responden dapat berpengaruh pada kemampuan mereka dalam memahami dan mengimplementasikan sistem informasi yang digunakan. Tingkat pendidikan yang memadai juga menunjang kemampuan analisis dalam pengisian kuesioner sehingga data yang terkumpul lebih valid. Distribusi tingkat pendidikan responden dapat dilihat secara rinci pada Gambar 4.



Gambar 4. Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas data yang dikumpulkan pada penelitian ini. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan responden untuk lebih memahami

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

pertanyaan dalam kuesioner dan memberikan jawaban yang lebih akurat. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk posisi mereka di perguruan tinggi..Dimana 159 pengisi kuesioner memiliki Pendidikan > sarjana, hal ini sangat sesuai dengan kualifikasi dosen yang menginginkan minimal jenjang Pendidikan S2.

Sebelum melakukan analisis faktor, pengujiean kelayakan data perlu dilakukan untuk memastikan data yang digunakan valid. Pengujian ini menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) Measure of Sampling Adequacy dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Kedua uji ini bertujuan untuk melihat apakah data layak dilakukan analisis faktor. Nilai dari pengujian ini menjadi dasar dalam menentukan kelayakan data penelitian. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis KMO

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Oikin Measure of Sampling Adequacy.		0,861
Barlett's Test of Sphercity	Approx. Chi-Square	2913,729
	df	630
	Sig.	0,000

Tabel 2. diatas menjelaskan nilai KMO dan Bartletts test, untuk **dataset** diperoleh nilai **KMO sebesar 0,861**. Nilai ini berada pada kategori **sangat baik** (>0,80), yang berarti sampel yang digunakan sudah memadai untuk dilakukan analisis faktor. Uji Bartlett's Test menghasilkan nilai Chi-Square sebesar **2913,729** dengan derajat bebas 630 dan signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa matriks korelasi bukan merupakan matriks identitas sehingga antar variabel memiliki korelasi yang signifikan.

Analisis nilai *R Square* sangat penting dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai *R Square* memberikan gambaran tentang kemampuan model dalam menjelaskan variasi data yang ada. Semakin tinggi nilai *R Square*, semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang digunakan. Hasil pengolahan data terkait nilai *R Square* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966[a]	0,933	0,932	1,495

Tabel 3 diatas merupakan nilai R square dari olah data, diperoleh nilai R Square 0,933 hal ini menunjukkan nilai yang sangat tinggi *R square* merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). R squared merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Nilai R-squared (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai *R square* yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah [33], [34]. [34] menyatakan bahwa nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah [35].

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Koefisien regresi yang diperoleh akan menunjukkan arah dan besar pengaruh masing-masing variabel dalam model. Selain itu, uji signifikansi (nilai *Sig.*) dan statistik *t* memberikan informasi terkait validitas pengaruh tersebut. Hasil lengkap analisis regresi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,467	0,956		-1,535	0,126		
	SISTEM INFORMASI	0,028	0,013	0,063	2,192	0,030	0,415	2,407
	ISO 9001:2018	0,702	0,029	0,756	24,451	0,000	0,358	2,790
	AUDIT INTERNAL	0,229	0,028	0,215	8,223	0,000	0,501	1,995

Dari Tabel 4 diperoleh nilai dari masing-masing variabel dengan hasil regresi diperoleh Y=-1,467 + 0,028 X1+0,702 X2 + 0,229 X3 dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari tiga variabel sangat

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

signifikan dalam mempengaruhi penilaian kinerja dalam Perguruan Tinggi Swasta. Hasil validasi pakar memperkuat hasil penelitian dimana masing-masing pakar menyampaikan tanggapan sebagai berikut:

1. Pengelola PTS: penerapan ISO 9001:2018 merupakan pondasi penting dalam menerapkan kinerja untuk menjadi PTS unggul yang diperkuat dengan audit mutu internal dan dukungan sistem informasi yang modern untuk memonitor, mengelola dan menilai kinerja. Kinerja individu akan diakumulasi menjadi kinerja unit sehingga dapat dilakukan tindakan korektif dan preventif dalam kinerja perguruan tinggi.
2. Pimpinan PTS: sebagai pimpinan perguruan tinggi swasta harus memastikan bahwa kinerja tercapai untuk menjadi PTS yang maju dan dapat bersaing ditengah-tengah persaingan PTS dan PTN. Untuk mendukung kinerja PTS diperlukan sistem manajemen mutu dengan menerapkan ISO 9001:2018 yang dilengkapi dengan Audit Mutu Internal dalam implementasinya. Dalam melakukan tabulasi diperlukan dukungan sistem informasi yang modern dan tepat untuk mencatat, memonitoring dan menyajikan report yang tepat. Dengan kolaborasi dari ISO 9001:2018, Audit Mutu Internal dan dukungan sistem informasi akan menumbuhkan kinerja yang tinggi dan penilaian yang fair bagi seluruh karyawan pada PTS.
3. Ahli SDM PTS: kinerja perguruan tinggi swasta perlu dilakukan pengukuran yang lebih objektif dimana hal ini masih jarang dilakukan untuk berpikir out of the box. Pola lama yang terjadi harus dikombinasikan dengan perubahan tuntutan persaingan pada perguruan tinggi swasta. Kebutuhan untuk mengelola kinerja dan mengaitkan dengan struktur gaji sangat penting sehingga penilaian kinerja menjadi hal yang harus dikelola dengan baik. Penerapan standar dan indikator dengan ISO 9001:2018 adalah hal yang harus dilakukan untuk memastikan kebutuhan pelanggan dalam PTS. Untuk memastikannya maka diperlukan audit mutu internal untuk memastikan kesesuaian prosedur dan indikator tercapai. Untuk mencatat kinerja diperlukan dukungan sistem informasi yang tepat dan modern agar objektif dan fairness bagi semua karyawan.

4.2. *Diskusi*

Penilaian kinerja dalam PTS memerlukan dukungan sistem informasi, penerapan ISO 9001:2018 dan Intensi audit mutu internal, dimana dalam uji statistik yang dilakukan menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan pengaruh yang signifikan. Sistem informasi sangat diperlukan untuk melakukan pencatatan, evaluasi dan penyajian kinerja yang akurat sehingga menumbuhkan sifat objektif dan fairness dalam mengukur kinerja. Kinerja sering dikaitkan dengan gaji sehingga pengukuran yang objektif mutlak diperlukan untuk mendorong motivasi dari karyawan [17], [18], [19]. Sistem tersebut juga membantu dalam pengelolaan data yang kompleks agar dapat diakses secara cepat dan tepat oleh para pengambil keputusan.

Hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa peran ISO 9001:2018 sangat tinggi dalam penerapan kinerja PTS, hal ini dibuktikan dengan nilai dari konstranta 0,702 yang menunjukkan nilai tertinggi dari yang lain. Penerapan sistem manajemen mutu melalui ISO 9001:2018 akan mendorong adanya standarisasi dan orientasi pada kebutuhan pelanggan [10], [16], [36], [37]. ISO diterapkan untuk memastikan kinerja individu mendorong kinerja organisasi. Karakteristik PTS sangat perlu melakukan sinergitas adanya ISO dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, indikator dapat dikembangkan berdasarkan Peraturan Menteri dan Indikator Kinerja Utama (IKU) PTS yang berlaku.

Untuk memastikan implementasi ISO dan kinerja PTS maka diperlukan intensi Audit Mutu Internal yang berkesinambungan dan dalam durasi yang rutin. Perbaikan berkesinambungan sangat penting untuk mendorong adanya perbaikan berkelanjutan dalam PTS. Dengan adanya integrasi dari sistem informasi, penerapan ISO 9001:2018 dan audit mutu internal akan memastikan kinerja berjalan dengan baik dan transparan, pengukuran kinerja dapat didukung dengan data yang akurat dengan dukungan sistem informasi yang modern dan *uptodate*. Sistem informasi yang terus diperbarui menjadi aspek penting dalam menjaga relevansi data dan mendukung proses audit internal secara efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. *Kesimpulan*

Dari hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan organisasi sangat memerlukan sistem informasi, penerapan ISO 9001:2018 dan audit mutu internal secara berkesinambungan dalam peningkatan kinerja Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Konstanta dalam ISO 9001:2018 lebih dominan dibandingkan dengan sistem informasi dan audit mutu internal menunjukkan bahwa variabel ISO 9001:2018 merupakan hal yang

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

paling dianggap penting dari keduanya, dan faktanya merupakan motor untuk pengerak dalam penyusunan indikator dalam penyusunan kinerja. Sedangkan sistem informasi dan audit mutu internal merupakan pendukung untuk menjalankan ISO 9001:2018. Ketiga hal ini merupakan hal penting yang harus disinergikan dalam mendukung visi dan misi organisasi untuk mencapai organisasi yang sehat dan jangka panjang. PTS mengalami suatu tantangan dalam melakukan perekrutan mahasiswa sejak adanya kebebasan yang diberikan oleh pemerintah pada Perguruan Tinggi Negeri untuk melakukan jalur mandiri dalam seleksi mahasiswa, sehingga menyiapkan SDM yang berkualitas merupakan tantangan, mereform organisasi untuk melakukan pengukuran kinerja merupakan pilihan yang tepat untuk mengelola organisasi yang modern.

5.2. *Saran*

Penelitian ini dapat dikembangkan menjadi analisis kualitatif untuk melakukan validasi pakar lebih lanjut sehingga diperoleh gambaran implementasi yang lebih luas. Pengembangan kajian kualitatif akan memungkinkan peneliti menggali pandangan pakar secara lebih mendalam, terutama terkait dinamika penerapan sistem informasi, standar mutu ISO 9001:2018, dan audit internal dalam konteks organisasi pendidikan. Metode ini juga dapat memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor non-kuantitatif yang tidak sepenuhnya dapat diukur melalui survei, seperti budaya organisasi, resistensi perubahan, serta persepsi individu. Hasil penelitian kualitatif diharapkan mampu memberikan kerangka tambahan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan strategi praktis maupun pengembangan teori pada bidang manajemen perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] C. Indriani, E. Revita, and F. T. Yuniko, "Designing Employee Performance Assesment Information System Using Simple Additive Weighting (SAW) Method At PT Djambi Waras Jujuhan," *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, vol. 4, no. 2, pp. 544–555, Sep. 2025, doi: 10.51903/4shmja54.

[2] A. Asoka, S. Rosadi, and Y. J. Purnomo, "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur," *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, vol. 4, no. 2, pp. 357–367, Dec. 2020, doi: 10.22437/jssh.v4i2.10865.

[3] E. Nita, K. J. Tute, and E. E. Sala, "Web-Based Information System for Student Internship Data Processing Using the Agile Method," *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, vol. 4, no. 3, pp. 571–589, Sep. 2025, doi: 10.51903/7hmb1006.

[4] K. Mulyanti, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iron Bird Logistics," *Logistic and Accounting Development Journal*, vol. 1, no. 2, pp. 187–194, Jul. 2020, doi: 10.47491/landjournal.v1i2.711.

[5] M. Deni, A. Tulip, I. Suroso, and A. Bangsawan, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir," *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 27–36, Jun. 2020. [Online]. Available: https://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/33

[6] R. N. Ichsan, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan," *Jurnal Ilmiah Metadata*, vol. 2, no. 2, pp. 128–136, Aug. 2020, doi: 10.47652/metadata.v2i2.26.

[7] J. Rusjiana, "Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung," *Jurnal Computech & Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 21–29, Jun. 2016. [Online]. Available: https://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/153

[8] F. Putra, J. Lintas Sumatera No Km, K. Baru, K. Padang, K. Dharmasraya, and S. Barat, "Streamlining Inventory Management Through a Web-Based Information System: A Case Study in an Academic Computer Laboratory," *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, vol. 4, no. 3, pp. 351–366, Jul. 2025, doi: 10.51903/aybzsc29.

[9] L. D. Anggraini and E. D. Purnamasari, "Evaluasi Implementasi Audit Internal Berbasis ISO 9001:2008 Untuk Meningkatkan Manajemen Mutu Pada Rumah Sakit," *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 1–9, Apr. 2021, doi: 10.32833/majem.v10i1.152.

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

[10] M. Alič and B. Rusjan, "Contribution of the ISO 9001 Internal Audit to Business Performance," *International Journal of Quality and Reliability Management*, vol. 27, no. 8, pp. 916–937, 2010, doi: 10.1108/02656711011075116.

[11] D. Santoso, "Analysis of the readiness towards the implementation of ISO standard 9001:2015 in the company of heavy equipment," *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, vol. 10, no. 3, pp. 209–218, Nov. 2018, doi: 10.22441/oe.v10.3.2018.001.

[12] R. Wolniak, "Quantitative Relations Between the Implementation of Industry Management Systems in European Union countries," *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*, vol. 2020, no. 145, pp. 635–646, 2020, doi: 10.29119/1641-3466.2020.145.47.

[13] L. M. C. M. da Fonseca and J. P. Domingues, "Empirical Research of the ISO 9001:2015 Transition Process in Portugal: Motivations, Benefits, and Success Factors," *Quality Innovation Prosperity*, vol. 22, no. 2, pp. 16–46, 2018, doi: 10.12776/qip.v22i2.1099.

[14] V. V. Bayev, I. S. Bakhov, T. V. Mirzodaieva, O. Rozmetova, and N. Boretskaya, "Theoretical and Methodological Fundamentals of the Modern Paradigm of Quality Management in the Field of Tourism," *Journal of Environmental Management and Tourism*, vol. 13, no. 2, pp. 338–345, Mar. 2022, doi: 10.14505/jemt.v13.2(58).04.

[15] H. Amaruddin, F. Faturrohman, and M. K. Wardhani, "Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 terhadap Kinerja Operasional melalui Budaya Kualitas dan Perilaku Produktif Karyawan," *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 29–38, Feb. 2022, doi: 10.37366/master.v2i1.292.

[16] R. Wolniak, "Internal Audit And Management Review In Iso 9001:2015," *Silesian University of Technology Scientific Papers, Organization and Management Series*, vol. 2021, no. 151, pp. 711–723, 2021, doi: 10.29119/1641-3466.2021.151.49.

[17] P. S. Katidjan dan E. M. Sari, "Payroll Design for Higher Education Based on Points Method," *Industrial Management Advances*, vol. 2, no. 2, pp. 1–17, 2024, doi: 10.59429/ima.v2i2.6825.

[18] S. K. Purwanto, E. M. Sari, C. Gunawan, N. Hidayat, and A. M. Hardianto, "Developing a Hay Method-Based Job Evaluation Model for Human Resource Management in Construction Company," *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, vol. 8, no. 2, pp. 1222–1234, 2025, doi: 10.53894/ijirss.v8i2.5425.

[19] E. Murtiana Sari and P. S. Kurniawan, "Desain Sistem Penggajian Berbasis Point," *Eudaimonia Journal of Psychology*, vol. 1, no. 1, pp. 1–11, Nov. 2024. [Online]. Available: https://ojs.sains.ac.id/index.php/eudaimonia/article/view/19

[20] Saharudin, A. Afriza, and T. Andriani, "Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7, no. 1, pp. 310–313, Jan. 2023, doi: 10.31004/jptam.v7i1.5295.

[21] W. Sabri, A. Yeni, and S. Roza, "Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok)," *Jurnal Bintang Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 76–88, Feb. 2023, doi: 10.55606/jubima.v1i1.1090.

[22] N. Ruth Silaen *et al.*, *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada, 2021. [Online]. Available: www.penerbitwidina.com

[23] N. A. Putri, N. H. Muhtady, and S. I. Wahjono, "Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, vol. 5, no. 2, p. 149, 2025, doi: 10.59889/embiss.v5i2.367.

[24] N. Nursam, "Manajemen kinerja," *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, vol. 2, no. 2, pp. 167–175, Okt. 2017, doi: 10.24256/kelola.v2i2.438.

[25] A. Lako, "Optimalisasi Kinerja Korporasi Melalui Audit Kinerja Manajemen Sember Daya Manusia," 2018. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/329815245

p-ISSN : 2803-1507 e-ISSN : 2803-1531

[26] D. S. Widodo, A. Yandi, and C. Author, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature review MSDM)," *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, Apr. 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.

[27] W. O. Z. Muizu, U. Kaltum, and E. T. Sule, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, vol. 2, no. 1, pp. 70–78, 2019, doi: 10.21632/perwira.2.1.70-78.

[28] A. K. Augustine, A. C. Sunaryo, and Y. Firmansyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, vol. 2, no. 1, pp. 147–156, Jun. 2022, doi: 10.53625/juremi.v2i1.2691.

[29] P. S. Tayabu, R. Machmud, and D. L. Radji, "Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo," *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 834–841, Sep. 2022, doi: 10.37479/jimb.v5i2.16579.

[30] I. Rosmiati and A. D. Kuraesin, "Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Kunci Inti Transindo Jakarta," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, vol. 9, no. 2, pp. 389–398, Aug. 2021, doi: 10.37641/jiakes.v9i2.875.

[31] M. Muryadi, "Implementasi Sistem Manajemen Mutu Berdasarkan ISO 9001:2015 Di Sekolah Dasar Katolik Santa Clara Surabaya," *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, vol. 3, no. 1, pp. 31–42, Oct. 2019, doi: 10.26740/jdmp.v3n1.p31-42.

[32] A. Wahyuni *et al.*, "Peran Audit Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan," *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, vol. 4, no. 1, pp. 78–87, Jan. 2024, doi: 10.60036/jbm.v4i1.art9.

[33] J. Risher and J. F. Hair, "The robustness of PLS across disciplines," *ResearchGate*, Jan. 2017. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/332354144

[34] J. F. Hair Jr., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2022. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/354331182

[35] J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet," *Journal of Marketing Theory and Practice*, vol. 19, no. 2, pp. 139–152, Apr. 2011, doi: 10.2753/mtp1069-6679190202.

[36] A. Y. Wicaksono, "Applying ISO:31000:2018 as Risk Management Strategy on Heavy Machinery Vehicle Division," *Int. J. Sci. Eng. Inf. Technol.*, vol. 4, no. 2, pp. 198–202, Jul. 2020, doi: 10.21107/ijseit.v4i2.6871.

[37] H. Hernandez, "Quality Audit as a Driver for Compliance to ISO 9001:2008 Standards," *TQM Journal*, vol. 22, no. 4, pp. 454–466, Jan. 2010, doi: 10.1108/17542731011053361.