

PENGARUH *EMPLOYEE KNOWLEDGE, SKILL, DAN ABILITY (KSA)* TERHADAP PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI SUMBERDAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN

Wahyu Adi Surya

Endang Siti Astuti

Heru Susilo

Fakultas ilmu administrasi

Universitas brawijaya

Malang

E-mail: wahyuadisuryaaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee knowlege, skill, dan ability (KSA)* terhadap penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 74 orang yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung *employee knowledge* lebih besar nilainya terhadap kinerja karyawan dibandingkan melalui variabel penggunaan SISDM. Variabel *employee knowledge* berpengaruh signifikan terhadap penggunaan SISDM. Pengaruh langsung *employee skill* memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. *Employee skill* juga berpengaruh signifikan terhadap penggunaan SISDM. Pengaruh langsung *employee ability* memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. *Employee ability* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap penggunaan SISDM. *Employee knowledge* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee skill* juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee ability* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel penggunaan SISDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Knowledge, Skill, Ability, Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia, dan Kinerja Karyawan*

Abstrack

This study aimed to determine the effect of employee knowledge, skill, and ability (KSA) on the Human Resources Information Systems (HRIS) Usage and employee performance of PT PLN (Persero) Distribution of Jatim APJ Malang. This research using quantitative approach especially explanatory research. Total population in this study amounted to 74 people who are employees of PT PLN (Persero) Distribution of Jatim APJ Malang. These results indicate that direct impact of employee knowledge is bigger than to the indirect impact. The employee knowledge variable significantly influence the HRIS usage. Employee skill variable has significantly influence on HRIS usage. The direct impact of employee ability is bigger than to the indirect impact. While, there is no significantly influence of employee ability variable on HRIS usage. Employee knowledge variable significantly influence the employee performance. Employee skill variable has significantly influence on employee performance too. There is no significantly influence of employee ability variable on employee performance. HRIS usage variable has significantly influence on employee performance.

Key Words: *Knowledge, Skill, Ability, Human Resources Information Systems (HRIS) Usage, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kompetitif personalia yang dimilikinya. Penelitian Stevens dan Campion (1994) menunjukkan bahwa dalam analisis kinerja diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan yaitu *knowledge*, *skill*, dan *ability* (KSA).

Standar lanjut mensyaratkan jika pekerjaan melibatkan kajian sistem informasi, secara kolektif harus memiliki pengetahuan tentang teknologi informasi. Keterampilan ini sering digambarkan dalam hal *employee knowledge*, *employee skill*, dan *employee abilities* (KSA). KSA biasanya digunakan dalam deskripsi posisi kerja untuk menjelaskan atribut posisi kerja dalam suatu pekerjaan tertentu.

Penelitian Kartikawangi (2002) menunjukkan bahwa kompetensi skill teknis, skill non teknis, *knowledge*, dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia perusahaan. Dengan mengembangkan keempat kompetensi tersebut, penggunaan Sistem Informasi dalam menghadapi era globalisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

DeLone dan McLean dalam Mariana (2006) berpendapat bahwa penggunaan dari sistem (*actual use*) dan produk informasi mempunyai dampak atau pengaruh pada pemakai individual (*individual impact*) di dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kualitas penggunaan yang semakin tinggi, akan mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas individual.

Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (*actual use*) dengan tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan (*individual impact*) karena karyawan tidak lagi mengerjakan prosedur manual pada kegiatan personalia. Karyawan lebih berkonsentrasi pada fungsi basis informasi yang memfokuskan pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang terkait dengan lingkup kerjanya. Kondisi yang demikian dapat mendorong terjadinya efisiensi kerja dan peningkatan kinerja.

Penggunaan sistem informasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan tindakan bijaksana karena penggunaan sistem informasi memiliki sebuah

keunggulan seperti menyediakan informasi pemecahan masalah, mempercepat arus komunikasi, dan menyediakan keahlian yang beragam. Davis (1989) berpendapat bahwa secara substansial, diimplementasikannya sistem informasi ke dalam organisasi merupakan cara untuk meningkatkan kinerja anggota-anggota. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Huo dan Kearns (1992:3) menyatakan bahwa penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia berbasis komputer mempunyai keunggulan dalam sistem desain kerja yang lebih terstruktur dan dukungan yang lebih kuat dari manajemen tingkat atas. Keunggulan tersebut semakin optimal jika didukung dengan kualitas kinerja karyawan yang lebih efisien.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas penulis tertarik untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *ability* (KSA) terhadap penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia serta kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Malang, sehingga peneliti menulisnya dalam skripsi dengan judul “Pengaruh *Employee Knowledge*, *Skill*, dan *Ability* (KSA) terhadap Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia dan Kinerja Karyawan”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Employee Knowledge*, *Skill*, *Ability*

Noe et al (2000:119) *knowledge*, *skill*, *ability* (KSA) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi spesifikasi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Employee knowledge merujuk pada informasi prosedural atau faktual yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya. *Employee knowledge* turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan padanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Employee skill adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Ability merupakan keahlian umum yang dimiliki individu. *Employee ability* biasanya

dikaitkan dengan kemampuan kognitif yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah fungsi kerja.

Pengertian Penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia

Sistem Informasi Sumberdaya Manusia berbasis Teknologi Informasi (TI) semakin memberikan nilai kemanfaatan bagi penggunanya. Kemanfaatan penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia sebagai TI didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu bahwa penggunaan TI tertentu akan meningkatkan kinerjanya. “Konsep ini menggambarkan manfaat sistem bagi pemakainya yang berkaitan dengan produktivitas, kinerja tugas, efektivitas, pentingnya suatu tugas dan *overall usefulness*” (Davis, 1989).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan tingkat produktivitas atau prestasi kerja seorang karyawan. Soepriharto (2001:70) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Menurut Harsey & Blancard dalam Rivai dan Basri (2005:15), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan serta pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi yaitu 74 orang yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan *proporsional random sampling* dengan jumlah sampel 42 orang. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik inferensial dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Informasi Sumberdaya Manusia di PT PLN (Persero) APJ Malang

Pada PT PLN (Persero) APJ Malang, otomasi Sistem Informasi Sumberdaya Manusia dikenal dengan *Employee Self Service* (ESS) yang dikendalikan oleh bagian Manajer dan Fungsional serta mulai digunakan sejak tanggal 1 Agustus 2008. Penggunaan ESS dapat mempercepat dan

mempermudah transaksi SDM di era informasi teknologi.

Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis data 42 responden karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang dapat diidentifikasi besarnya pengaruh langsung dari variabel *knowledge*, *skill*, dan *ability* terhadap kinerja karyawan beserta pengaruh tidak langsungnya melalui penggunaan SISDM.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur

| Variabel | Pengaruh langsung | Pengaruh Tidak Langsung |
|--|-------------------|-------------------------|
| X ₁ terhadap X ₅ | 58.2% | 48.0% |
| X ₂ terhadap X ₅ | 38.9% | 34.1% |
| X ₃ terhadap X ₅ | 25.0% | 13.2% |

Sumber: data diolah (2013)

Variabel *Employee Knowledge* (X₁) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (X₅)

Variabel *employee knowledge* (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (X₅). Sumbangan pengaruh langsung sebesar 58.2% sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *employee knowledge* (X₁) melalui variabel penggunaan SISDM (X₄) adalah sebesar 48.0%. Berdasarkan data tersebut membuktikan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge* memiliki pengaruh langsung yang lebih besar nilainya terhadap kinerja karyawan dibandingkan harus melalui variabel penggunaan SISDM terlebih dahulu. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan memiliki pengetahuan yang tinggi, karyawan akan langsung memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan tanpa harus ahli dalam penggunaan SISDM.

Fakta tersebut sesuai dengan teori tentang penentuan kinerja berdasarkan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan merasa termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan prestasi bagi perusahaan (Sulistiyawan, 2007).

Variabel *Employee Skill* (X₂) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (X₅)

Variabel *employee skill* (X₂) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (X₅). Sumbangan pengaruh langsung sebesar 38.9% sedangkan pengaruh tidak langsung variabel

employee skill (X_2) melalui variabel penggunaan SISDM (X_4) adalah sebesar 34.1%. Data tersebut membuktikan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *skill* memiliki pengaruh langsung yang lebih besar nilainya terhadap kinerja karyawan dibandingkan harus melalui variabel penggunaan SISDM terlebih dahulu. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan keahlian yang tinggi, karyawan akan langsung memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas terhadap perusahaan tanpa harus menguasai penggunaan SISDM.

Fakta tersebut membuktikan teori tentang penentuan kinerja berdasarkan keahlian yang dimiliki karyawan. Keahlian setiap karyawan dalam memilih metode kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Peningkatan produktivitas tersebut akan diikuti oleh peningkatan efisiensi kerja, mempercepat jalannya informasi, dan memperkecil kesalahan kerja (Sulistiyawan, 2007).

Variabel *Employee Ability* (X_3) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (X_5)

Employee ability (X_3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (X_5). Pengaruh langsung *employee ability* (X_3) terhadap kinerja karyawan (X_5) sebesar 25.0% sedangkan pengaruh tidak langsung *employee ability* (X_2) melalui variabel penggunaan SISDM (X_4) adalah sebesar 13.2%. Fakta tersebut tidak membuktikan teori tentang penentuan kinerja berdasarkan kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan. Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Keyakinan para karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang yang menganggap bahwa dirinya sudah memiliki kemampuan yang diharapkan perusahaan karena telah melakukan serangkaian tes masuk dan pembekalan pengetahuan sebelum diterima untuk melakukan pendidikan prajabatan sesuai dengan bidang ahli. Temuan ini kurang sesuai dengan hasil penelitian Sulistiyawan (2007) yang menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Analisi Data Hasil Uji t

Tabel 2. Uji t (Uji Parsial) KSA Terhadap Penggunaan SISDM

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.093 | 0.478 | | 2.284 | 0.028 |
| X1 | 0.495 | 0.109 | 0.579 | 4.557 | 0.000 |
| X2 | 0.235 | 0.186 | 0.301 | 2.870 | 0.012 |
| X3 | 0.086 | 0.073 | 0.134 | 1.174 | 0.248 |

Sumber: data diolah (2013)

Employee knowledge (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (X_4). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh penting terhadap penggunaan SISDM. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi khususnya kemampuan dalam bidang teknologi informasi, cenderung memiliki kemampuan yang cukup mumpuni dalam mengoperasikan program ESS.

Employee skill (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (X_4). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *employee skill* memiliki pengaruh dominan terhadap variabel penggunaan SISDM. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian karyawan dalam bidang teknologi informasi akan berpengaruh terhadap penggunaan program ESS. Karyawan dengan *skill* tinggi dapat melakukan akses ESS lebih cepat menggunakan metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sulistiyawan (2007).

Employee ability (X_3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (X_4). Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Sulistiyawan (2007). Ketidakkonsistenan dengan hasil sebelumnya dapat disebabkan oleh kondisi budaya dan perkembangan teknologi. Kondisi budaya pada penelitian terdahulu menganggap komputer dan internet sebagai barang yang mewah dan masih tergolong kebutuhan sekunder sehingga karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam penggunaannya akan timbul rasa cemas yang tinggi. Berbeda dengan kondisi saat ini dimana komputer sudah dianggap menjadi

suatu kebutuhan primer yang digunakan hampir setiap hari ditambah dengan perkembangan teknologi yang memberikan kemudahan dalam menggunakan komputer sehingga tidak ada lagi rasa cemas bagi karyawan untuk meragukan kemampuannya dalam penggunaan komputer dan internet karena sudah terbiasa beraktivitas menggunakannya terkait dengan penggunaan SISDM dalam keseharian.

Tabel 3. Uji t (Uji Parsial) KSA Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.854 | 0.429 | | 4.323 | 0.000 |
| X1 | 0.358 | 0.097 | 0.516 | 3.676 | 0.001 |
| X2 | 0.170 | 0.077 | 0.328 | 2.906 | 0.031 |
| X3 | 0.109 | 0.065 | 0.211 | 1.670 | 0.103 |

Sumber: data diolah (2013)

Employee knowledge (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (X_5). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki kontribusi paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan merasa termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan prestasi bagi perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sulistyawan (2007).

Employee skill (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (X_5), sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *employee skill* secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keahlian setiap karyawan dalam memilih metode kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Peningkatan produktivitas tersebut akan diikuti oleh peningkatan efisiensi kerja, mempercepat jalannya informasi, dan memperkecil kesalahan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sulistyawan (2007).

Employee ability (X_3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (X_5). Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Sulistyawan (2007). Ketidakkonsistenan dengan hasil sebelumnya dapat disebabkan oleh keyakinan para karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang yang

menganggap bahwa dirinya sudah dianggap memiliki kemampuan yang diharapkan perusahaan karena telah melakukan serangkaian tes masuk dan pembekalan pengetahuan sebelum diterima untuk melakukan pendidikan prajabatan sesuai dengan bidang ahli.

Dari penelitian ini juga diketahui bahwa variabel penggunaan SISDM (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (X_5) yang ditunjukkan oleh nilai beta sebesar 0.713. Nilai tersebut menunjukkan variabel penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia memberikan kontribusi pengaruh sebesar 71.3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 28.7% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai kontribusi yang diberikan kuat menunjukkan bahwa penggunaan program ESS oleh karyawan dapat meningkatkan efektivitas kinerja khususnya dalam memantau informasi gaji, cuti, tunjangan kesehatan, dan struktur kerja unit. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan DeLone dan McLean dalam Mariana (2006), penggunaan dari sistem (*actual use*) dan produk informasi mempunyai dampak atau pengaruh pada pemakai individual (*individual impact*) di dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kualitas penggunaan yang semakin tinggi, akan berpengaruh positif terhadap produktivitas individual, misalnya ditunjukkan dengan menghasilkan laporan tepat waktu, produktivitas kerja meningkat, dan memperkecil kesalahan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sebanyak 76.2% karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jatim APJ Malang mengetahui dengan jelas tujuan penggunaan SISDM, 83.3% karyawan dapat Menyelesaikan tugas rutin menggunakan *software* Sistem Informasi Sumberdaya Manusia, 66.7% karyawan mengetahui cara menyelesaikan tugas rutin dengan cara lebih cepat dengan *software* Sistem Informasi Sumberdaya Manusia, 83.3% karyawan menyadari bahwa penggunaan SISDM meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan laporan pekerjaan, dan 81.0% Penggunaan SISDM meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan membantu karyawan dalam mengatur jadwal dan rencana kerja.
2. Variabel *employee knowledge* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap

- penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (X_4). Hal tersebut dapat dilihat pada bukti bahwa *employee knowledge* memiliki nilai koefisien beta yaitu 0.579 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.557 dan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar 0.000 ($p < 0.05$) sehingga H_0 ditolak.
3. Variabel *employee skill* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (X_4). Hal tersebut dapat dilihat pada bukti bahwa *employee skill* memiliki nilai koefisien beta yaitu 0.301 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.870 dan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar 0.012 ($p < 0.05$) sehingga H_0 ditolak.
 4. Variabel *employee ability* (X_3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (X_4). Hal tersebut dapat dilihat pada bukti bahwa *employee ability* memiliki nilai koefisien beta yaitu 0.134 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.174 dan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar 0.248 ($p > 0.05$) sehingga H_0 diterima.
 5. Variabel *employee knowledge* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (X_5). Hal tersebut dapat dilihat pada bukti bahwa *employee knowledge* memiliki nilai koefisien beta yaitu 0.516 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.676 dan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar 0.001 ($p < 0.05$) sehingga H_0 ditolak.
 6. Variabel *employee skill* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (X_5). Hal tersebut dapat dilihat pada bukti bahwa *employee skill* memiliki nilai koefisien beta yaitu 0.328 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.906 dan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar 0.031 ($p < 0.05$) sehingga H_0 ditolak.
 7. Variabel *employee ability* (X_3) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (X_5). Hal tersebut dapat dilihat pada bukti bahwa *employee ability* memiliki nilai koefisien beta yaitu 0.211 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.670 dan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar 0.103 ($p > 0.05$) sehingga H_0 diterima.
 8. Variabel penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (X_5). Hal tersebut dapat dilihat pada nilai probabilitas sig t sebesar 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($p < 0.05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

1. Untuk menempatkan posisi kerja atau promosi jabatan pada karyawan PT PLN (Persero) APJ

Malang dapat dilakukan melalui uji pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) tanpa harus melalui uji penggunaan SISDM. Karyawan yang memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan karyawan yang memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat jalannya informasi, dan memperkecil kesalahan kinerja.

2. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas objek penelitian tidak hanya pada PT PLN (Persero) APJ Malang, tetapi dikembangkan hingga kantor unit PLN pembantu lainnya.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penggunaan Sistem Informasi Sumberdaya Manusia di PT PLN (Persero) APJ Malang, maka diharapkan perusahaan lebih mengoptimalkan lagi perkembangan teknologi komputer yang kemudian diaplikasikan dalam Sistem Informasi Sumberdaya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, F.D. 1989. MIS Quarterly. *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*, 13 (3): 319-340.
- Huo, Y.P. & Kearns, Jack. 1992. Personnel Review. *Optimizing the Job-Person Match with Computerized Human Resource Information Systems*, 21 (2): 3 18.
- Kartikawangi, Dorien. 2002. *Karakteristik Sumberdaya Manusia yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi dalam Menghadapi Perkembangan dan Perubahan Bisnis Sebagai Dampak Globalisasi*, 16 (3): 37 58.
- Mangkunegara, A & A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariana, Novita. 2006. Jurnal Teknologi Informasi Dinamik. *Pengukur-Pengukur Kesuksesan Sistem Informasi Eksekutif*, 9 (1): 30 37.
- Noe, Raymond, A. Hollenbeck, John R. Gerhart, Barry Wright & Patrick Mullen. 2000. *Human Resource Management Gaining in Competitif Advantage Third Edition*. International Edition. United State of America: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Rivai, Veithzal & Basri, Ahmad FM. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soepriharto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Stevens, Michael J & Michael A. Champion. 1994. *Journal of Management*. *The Knowledge, Skill, and Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resource Management*. 20 (2): 503 530
- Sulistiyawan, Andry. 2007. *Pengaruh Human Resources Information System (HRIS) terhadap Kinerja*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Brawijaya.