



PENGARUH *HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM (HRIS)* TERHADAP KINERJA

(Studi pada karyawan PT. TELKOM HR. Area 05 Jawa timur)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ANDRY SULISTYAWAN
NIM. 0310323008**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI
2007**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Human Resources Information System* (HRIS)
Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. TELKOM HR.
Area 05 Jawa Timur)

Disusun oleh : Andry Sulistyawan

NIM : 0310323008-32

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sistem Informasi

Malang, Juli 2007

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Drs. Kertahadi, M.Com.
NIP. 131 102 601

Devi Farah Azizah, S.Sos. MAB.
NIP. 132 232 179

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya, Pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 9 Agustus 2007

Jam : 08.00

Judul : Pengaruh *Human Resources Information System* (HRIS) Terhadap
Kinerja (Studi pada karyawan PT. TELKOM HR. Area 05
Jawa Timur)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Drs. Kertahadi, M.Com.
KETUA

Devi Farah Azizah, S.Sos, MAB.
ANGGOTA

Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA.
ANGGOTA

Drs. Muhammad Saifi, M.Si.
ANGGOTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Human Resources Information System (HRIS) Terhadap Kinerja**” ini dengan baik. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyelesaian skripsi ini, penulis menerima bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. Kertahadi, M.Com, selaku Dosen Pembimbing I atas segala waktu, pikiran, tenaga, dan kebijaksanaan serta kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada penulis.
4. Ibu Devi Farah Azizah, S.Sos, MAB, selaku Dosen Pembimbing II atas segala bantuan, saran, serta bimbingan yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Mohammad Yunus, MPA, selaku *Operational Service Manager* (OSM) pimpinan HR. Area 05 Jawa Timur atas segala bantuan kepada penulis.
6. Ibu Nur Endah Rini, selaku *Manager Community Development Center* terima kasih atas segala bantuannya.
7. Bapak Wahyu Winarto, ST, MM, CPHR, atas bimbingannya di lapangan selama proses penelitian.
8. Bapak Agus Sugandi, Bapak Bambang, Bapak Bowo, Bapak Sarman, Mas Banu, Mas Rama serta seluruh karyawan PT. TELKOM HR. Area 05 Jawa Timur yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesain skripsi ini.

9. Bapak Ibu tercinta, atas kasih sayang, kesabaran dan segala pengorbanan yang telah penulis terima selama ini. Kalian adalah sumber inspirasi dan semangat hidupku.
10. Kakakku Widy Setyowati dan Mas Andik, adikku Koko terima kasih atas kasih sayang dan dukungannya selama ini.
11. Teman-teman seperantauan (Laskar Gunung Limo) terima kasih atas dukungan, persaudaraan, dan kebersamaannya. Semoga apa yang kita perjuangkan dapat terwujud.
12. Teman-teman Semanggi 24, terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
13. Teman-teman seangkatan 2003 bisnis dan teman-teman SIM, terima kasih atas bantuan, dukungannya selama ini.
14. Seluruh karyawan FIA, karyawan perpustakaan, terima kasih atas bantuannya.
15. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi dapat bermanfaat demi wawasan pengetahuan kita khususnya bagi perkembangan teknologi pengelolaan sumberdaya manusia. Amin.

Malang, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 8
A. Konsep Dasar Sistem	8
B. Konsep Dasar Data dan Informasi	13
C. Konsep Dasar Sistem Informasi	18
D. Sistem Informasi Manajemen	20
E. <i>Human Resources Information System</i>	21
1. Definisi <i>Human Resources Information System</i>	21
2. Model <i>Human Resources Information System</i>	29
F. Kinerja	30
1. Definisi Kinerja	30
2. Pengukuran Kinerja	30
G. KSA (<i>Knowledge, Skill, Ability</i>)	31
H. Hubungan Antara <i>Human Resources Information System</i> (HRIS) dan Kinerja serta Kaitannya dengan KSA (<i>Knowledge, Skill, Ability</i>)	32
I. Model Konsep dan Hipotesis	34
 BAB III METODE PENELITIAN	 36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Variabel dan Pengukuran	37
1. Konsep	37
2. Variabel	37
3. Item	39
4. Definisi Operasional	40
5. Skala Pengukuran	42
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42

E. Pengumpulan Data	43
1. Sumber Data	43
2. Metode Pengumpulan Data	43
3. Instrumen Penelitian	44
F. Validitas dan Reliabilitas	44
1. Validitas	44
2. Reliabilitas	45
G. Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif	46
2. Analisis Regresi Linier Berganda	47
a. Pengujian koefisien regresi simultan	47
b. Pengujian koefisien regresi parsial	48
c. Koefisien determinasi	49
d. Uji aumsi klasik	49
3. Analisis Regresi Moderat (<i>Moderated Regression Analysis/</i> MRA)	51
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Perusahaan	53
1. Sejarah Singkat Perusahaan	53
2. PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur	55
3. Struktur PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur	56
4. Implementasi <i>Human Resources Information System</i> (HRIS) PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur	57
B. Deskripsi Responden	72
1. Deskripsi Rerponden Berdasarkan Lokasi Kerja	72
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili	74
5. Deskripai Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
6. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
C. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	76
1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Subsitem <i>Input</i> (X_1)	76
2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Database</i> (X_2)	77
3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Subsistem <i>Output</i> (X_3)	78
4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	79
5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Knowledge</i> (Z_1)	80
6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Skill</i> (Z_2)	80
7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Ability</i> (Z_3).....	81
D. Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	82
1. Distribusi Frekuenasi Variabel Subsistem <i>Input</i> (X_1).....	82
2. Distribusi Frekuenasi Variabel <i>Database</i> (X_2)	82

3. Distribusi Frekuensi Variabel Subsistem <i>Output</i> (X_3)	83
4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	83
5. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Knowledge</i> (Z_1)	83
6. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Skill</i> (Z_2)	84
7. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Ability</i> (Z_3)	84
E. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	85
1. Heteroskedastisitas	85
2. Autokorelasi	85
3. Multikolinieritas	86
4. Normalitas	87
F. Analisis dan Interpretasi Data	88
1. Analisis Data	88
a. Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel-Variabel HRIS Terhadap Variabel Kinerja	88
b. Hasil Analisis Regresi Moderat (<i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	91
2. Interpretasi Data	100
BAB V PENUTUP	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	109



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Perencanaan Angkatan Kerja	25
Tabel 2. Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Perekrutan	26
Tabel 3. Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Manajemen Angkatan Kerja	26
Tabel 4. Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Kompensasi	27
Tabel 5. Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Tunjangan	28
Tabel 6. Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Laporan Lingkungan	28
Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Lokasi Kerja	72
Tabel 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 9. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 10. Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili	74
Tabel 11. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 12. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 13. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Subsistem <i>Input</i> (X_1)	76
Tabel 14. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Database</i> (X_2)	77
Tabel 15. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Subsistem <i>Output</i> (X_3)	78
Tabel 16. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	79
Tabel 17. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Knowledge</i> (Z_1)	80
Tabel 18. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Skill</i> (Z_2)	80
Tabel 19. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel <i>Ability</i> (Z_3)	81
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Subsistem <i>Input</i> (X_1)	82
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel <i>Database</i> (X_2)	82
Tabel 22. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Subsistem <i>Output</i> (X_3)	83
Tabel 23. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja (Y)	83
Tabel 24. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel <i>Knowledge</i> (Z_1)	83
Tabel 25. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel <i>Skill</i> (Z_2)	84
Tabel 26. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel <i>Ability</i> (Z_3)	84
Tabel 27. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas Variabel-Variabel HRIS Terhadap Kinerja (Y)	85
Tabel 28. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas Variabel-Variabel HRIS Terhadap Kinerja (Y)	86
Tabel 29. Hasil Uji K-S (<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>)	87
Tabel 30. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel-Variabel HRIS Terhadap Variabel Kinerja (Y)	88
Tabel 31. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem <i>Input</i> (X_1) dengan Variabel <i>Knowledge</i> (Z_1)	91

Tabel 32. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem <i>Input</i> (X_1) dengan Variabel <i>Skill</i> (Z_2)	92
Tabel 33. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem <i>Input</i> (X_1) dengan Variabel <i>Ability</i> (Z_3)	93
Tabel 34. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel <i>Database</i> (X_2) dengan Variabel <i>Knowledge</i> (Z_1)	94
Tabel 35. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel <i>Database</i> (X_2) dengan Variabel <i>Skill</i> (Z_2)	95
Tabel 36. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel <i>Database</i> (X_2) dengan Variabel <i>Ability</i> (Z_3)	96
Tabel 37. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem <i>Output</i> (X_3) dengan Variabel <i>Knowledge</i> (Z_1)	97
Tabel 38. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem <i>Output</i> (X_3) dengan Variabel <i>Skill</i> (Z_2)	98
Tabel 39. Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem <i>Output</i> (X_3) dengan Variabel <i>Abilit</i> (Z_3)	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Karakteristik Suatu Sistem	11
Gambar 2 : Siklus Informasi	15
Gambar 3 : Pilar Kualitas Informasi	16
Gambar 4 : Model Sistem Informasi Sumberdaya Manusia	29
Gambar 5 : Model Konsep	34
Gambar 6 : Model Hipotesis	35
Gambar 7 : Struktur Organisasi PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur	56
Gambar 8 : Login ke sistem TELKOM HRIS SAP R/3	58
Gambar 9 : Proses <i>entry</i> data BKP pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	59
Gambar 10 : Proses <i>entry</i> perubahan nama pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	60
Gambar 11 : Proses <i>entry</i> perubahan/penyesuaian ijasah pendidikan pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	60
Gambar 12 : Proses <i>entry</i> status perkawinan/karyawan menikah pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	61
Gambar 13 : Proses <i>entry</i> kelahiran anak kandung pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	61
Gambar 14 : Proses <i>entry</i> karyawan berhenti pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	62
Gambar 15 : Proses perubahan posisi karyawan pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	63
Gambar 16 : Proses login pada DRP	64
Gambar 17 : Hasil login pada DRP	64
Gambar 18 : Penetapan sasaran kerja individu pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	65
Gambar 19 : Penetapan nilai kerja individu pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	66
Gambar 20 : Contoh laporan nilai kerja individu pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3 dalam bentuk <i>Excel</i>	66
Gambar 21 : Proses perencanaan pelatihan pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	67
Gambar 22 : Proses penilaian kompetensi individu pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	68
Gambar 23 : Proses penetapan hukuman disiplin pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	69
Gambar 24 : Proses penetapan hukuman disiplin skorsing non-aktif pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	69
Gambar 25 : Proses perubahan gaji dasar pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	70
Gambar 26 : Proses perubahan tunjangan dasar pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3	71
Gambar 27 : Hasil Uji Autokorelasi	86

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Surat Keterangan dari Perusahaan	
<i>Curriculum Vitae</i>	
<i>Output Correlation SPSS 11.5 for windows</i>	111
<i>Output Frequency Table</i>	119
<i>Output Heteroskedastisitas dan Normalitas</i>	125
<i>Output Regression</i>	127
Kuesioner	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



RINGKASAN

Andry Sulistyawan, 2007, **Pengaruh *Human Resources Information System (HRIS)* Terhadap Kinerja** (Studi pada karyawan PT. TELKOM HR. Area 05 Jawa Timur), Drs. Kertahadi, M.Com, Devi Farah Azizah, S.Sos, MAB.,108 + xviii

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan penulis dengan perkembangan pengelolaan sumberdaya manusia yang pada saat ini sangat berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan khususnya perusahaan yang berorientasi pada keuntungan. Untuk dapat bersaing secara kompetitif maka perusahaan dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan sebaik-baiknya. Adapun salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dalam hal ini adalah karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebagai pengelola SDM di wilayah kerjanya secara signifikan adalah dengan implementasi *Human Resources Information System (HRIS)* secara konsisten dan efektif melalui dukungan maksimalisasi faktor KSA (*Knowledge, Skill, Ability*) yang dimiliki karyawan. Dari penjelasan tersebut di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah pengaruh *Human Resources Information System (HRIS)* terhadap kinerja” (Studi pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi *Human Resources Information System (HRIS)* pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur serta untuk mengetahui pengaruh implementasi *Human Resources Information System (HRIS)* terhadap kinerja pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Eksplanatory Research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas Subsistem *Input* (X_1), *Database* (X_2), Subsistem *Output* (X_3) serta 3 variabel yang diduga sebagai *moderating* yaitu *Knowledge* (Z_1), *Skill* (Z_2), *Ability* (Z_3) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Penelitian dilakukan di PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu sebanyak 56 karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*).

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel HRIS yaitu Subsistem *Input* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,285 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,285 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel subsistem *input* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Kemudian variabel HRIS yaitu *database* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,873 dengan signifikansi sebesar 0,018. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,018 < 0,05$) maka secara parsial variabel *database* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dan variabel yang terakhir dari HRIS yaitu Subsistem *Output* (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,089 dengan signifikansi sebesar 0,003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,089 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,003 < 0,05$) maka secara parsial variabel subsistem *output* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Kemudian dari hasil analisis regresi berganda dari variabel-variabel HRIS Subsistem *Input* (X_1), *Database* (X_2), Subsistem *Output* (X_3) tersebut dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel HRIS di atas Subsistem *Input* (X_1), *Database* (X_2), Subsistem *Output* (X_3) yang paling berpengaruh terhadap Kinerja adalah variabel Subsistem *Input* (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,622.

Dari analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) bahwa terdapat tiga kategori untuk hubungan variabel-variabel dengan variabel KSA yaitu pertama dimana variabel Z sebagai variabel bebas biasa (*independent variabel*) antaranya sebagai berikut X_1-Z_1 ; X_1-Z_2 ; X_1-Z_3 ; X_2-Z_2 ; X_3-Z_2 . Yang kedua dimana variabel Z sebagai variabel moderat semu (*quasi moderator*) sebagai berikut X_2-Z_1 ; X_2-Z_3 ; X_3-Z_1 . Kemudian yang ketiga dimana variabel Z sebagai variabel moderator sesungguhnya (*pure moderator*) sebagai berikut X_3-Z_3 . diketahui bahwa HRIS berpengaruh sangat kuat yaitu pada hubungan tersebut yaitu pada saat menggunakan analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) diketahui bahwa pada hubungan tersebut variabel Z berlaku sebagai variabel moderat sesungguhnya (*pure moderator*), sehingga jika variabel *Skill* (Z_2) ditingkatkan maka akan memperkuat pengaruh variabel HRIS Subsistem *Input* (X_1), Subsistem *Output* (X_3) terhadap Kinerja.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi publik. Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan program-programnya apabila orang-orang yang bekerja pada bidang tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung-jawabnya masing-masing.

Masalah sumberdaya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumberdaya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumberdaya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumberdaya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumberdaya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumberdaya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Pengelolaan sumberdaya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumberdaya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata,

namun juga meliputi tingkatan manajerial. Maka untuk mengelola sumberdaya manusia dalam perusahaan diperlukan sebuah sistem informasi yang dapat memenuhi kebutuhan informasi sumberdaya manusia baik untuk pihak internal perusahaan ataupun eksternal. Efektivitas kegiatan-kegiatan personalia sangat tergantung pada kualitas informasi yang digunakan untuk menyusun berbagai program kegiatan tersebut. Kemampuan perusahaan dalam memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi personalia merupakan faktor krusial manajemen sumberdaya manusia. Banyak perusahaan besar, terutama di negara-negara maju, telah menyadari pentingnya pemenuhan kebutuhan informasi personalia ini. Mereka mengembangkan suatu sistem informasi personalia dengan maksud untuk meningkatkan kualitas dan mendukung program-program personalia mereka. Manajemen sumberdaya manusia merupakan pilar fungsi utama organisasi dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan-keputusan sumberdaya manusia yang sehat harus didukung oleh informasi mengenai sumberdaya manusia yang baik.

Sejak teknologi informasi (TI) dikembangkan sebagai penopang sistem informasi, telah lahir sejumlah perubahan, mulai dari sistem bisnis, pola transaksi, hingga struktur pengorganisasian dan manajemen sumberdaya manusia itu sendiri. Kehadiran teknologi informasi (TI) dalam perusahaan memberikan beberapa pengaruh yang berkaitan dengan struktur pengorganisasian sumberdaya manusia, antara lain; birokrasi dalam organisasi menjadi lebih flat dan sederhana, karena dengan adanya teknologi informasi (TI) semua data dan informasi dapat mengalir secara cepat dan akurat dari bawah ke atas ataupun sebaliknya. Terlebih lagi, pengolahan data dapat dilakukan secara langsung sehingga laporan-laporan dapat dihasilkan secara otomatis. Dengan demikian, peran manajer menengah dan operasional dalam mengolah data transaksi menjadi sangatlah berkurang. Komunikasi antar staf maupun staf dengan pimpinan dapat berlangsung sangat cepat, fleksibel, dan dinamis melalui jaringan komputer yang tersedia. Dengan demikian koordinasi antar staf dapat ditingkatkan. Distribusi informasi antar bagian

dapat berlangsung dengan cepat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Sistem konseptual yang secara khusus mengelola personil perusahaan disebut Sistem Informasi Sumberdaya Manusia (*Human Resources Information System/HRIS*), yaitu suatu prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan tentang sumberdaya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan kerja. Semakin jelas sekarang ini bahwa kunci untuk pengelolaan sumberdaya manusia yang sukses adalah informasi. Semua aktivitas yang didiskusikan dalam penelitian ini berasumsi bahwa organisasi mampu mengumpulkan, menyimpan, dan mengevaluasi sejumlah besar informasi tentang lingkungan internal dan eksternal. Di banyak organisasi, teknik mekanis untuk mengolah sejumlah besar informasi ini sudah tidak mencukupi. Untungnya, sekarang telah muncul sistem komputer maju yang memudahkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan informasi ini.

Human Resources Information System (HRIS) adalah bukan sekadar sebuah inventaris keahlian komputer, tetapi juga sebuah pendekatan terpadu untuk mendapatkan, menyimpan, menganalisa, dan mengontrol aliran informasi di seluruh organisasi. HRIS yang maju dapat berguna hampir di semua fungsi manajemen sumberdaya manusia. Sistem ini berisi sebuah program untuk sebuah inventaris keahlian, sebuah program perencanaan karir, dan program jasa pegawai seperti papan buletin elektronik. Aplikasinya, karena itu, hampir tidak pernah berhenti (Ivancevich, 2002 : 56)

Seperti yang dicontohkan oleh Ivancevich (2002 : 56) bahwa Telekom Malaysia Berhad menyadari akan kegunaan HRIS, mereka membelinya dengan kontrak 5 juta RM. Inisiatif ini mendukung upaya organisasi untuk menjalankan manajemen sumberdaya manusia yang lebih efektif untuk menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang mudah berubah. Dengan menghapuskan proses manual yang ada, profesional sumberdaya manusia dapat menghilangkan proses data dari fungsi kerjanya dan lebih berkonsentrasi pada fungsi basis informasi yang menfokuskan pada pemecahan masalah dan

perihal sumberdaya manusia. Dalam sistem ini terdapat modul yang meliputi pembayaran gaji, pengurusan dan rencana gaji, administrasi personil, rekrutmen, perencanaan tenaga kerja, manajemen keuntungan, manajemen posisi, administrasi training, perencanaan karir, perencanaan suksesi, ataupun manajemen kompetensi.

Demikian halnya dengan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebagai pengelola sumberdaya manusia dalam wilayah kerja PT. Telkom Divisi Regional V Jawa Timur telah mengimplementasikan HRIS sebagai sumberdaya konseptual yang mengelola personil dalam perusahaan. Tentunya dalam mengimplementasikan HRIS perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja, sejauh mana HRIS berpengaruh pada kinerja dalam hal ini karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur. Dan dalam analisis kinerja diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan yaitu *knowledge, skill, ability* (KSA). Menurut Schmitt dan Chan (1998 : 2) mengasumsikan bahwa ada perbedaan individu dalam *knowledge, skill, ability*, yang dibawa pekerja ke pekerjaan, dan bahwa perbedaan individu ini terjadi dalam kinerja pekerjaan.

Berdasarkan ketertarikan untuk mengetahui seberapa jauh implementasi HRIS yang terdiri dari subsistem *input, database*, dan subsistem *output* berpengaruh terhadap kinerja yaitu karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur yang secara langsung melakukan pengolahan informasi sumberdaya manusia dalam organisasi, peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Human Resources Information System (HRIS) Terhadap Kinerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh subsistem *input* terhadap kinerja?
2. Bagaimanakah pengaruh *database* terhadap kinerja?
3. Bagaimanakah pengaruh subsistem *ouput* terhadap kinerja?
4. Bagaimanakah pengaruh subsistem *input*, *database*, subsistem *output* terhadap kinerja yang diduga dimoderasi oleh *knowledge*, *skill*, *ability* (KSA)?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh subsistem *input* terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh *database* terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh subsistem *ouput* terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh subsistem *input*, *database*, subsistem *output* terhadap kinerja yang diduga dimoderasi oleh *knowledge*, *skill*, *ability* (KSA).

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Praktis

- a. Bagi perusahaan

Menjadi masukan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia dan kinerjanya, sehingga manajemen dapat memilih alternatif sistem informasi yang sesuai dengan organisasional perusahaan.

- b. Bagi karyawan

Sebagai evaluasi kinerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

2. Aspek Akademis

a. Bagi penulis

Sebagai bahan pembanding, sejauh mana teori yang diterima dapat diaplikasikan secara konkrit di lapangan.

b. Bagi pihak lain

Sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengembangan sistem informasi sumberdaya manusia (HRIS) dalam kaitan pengaruhnya terhadap kinerja serta dapat menjadi referensi dan pertimbangan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan isi dari penelitian secara singkat. Untuk mempermudah terhadap pembahasan maka skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab yang saling berhubungan, garis besar dari masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, bab ini membahas tentang latar belakang masalah yang menjelaskan bahwa diperlukan sistem informasi pengelolaan sumberdaya manusia di mana sumberdaya manusia menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja dengan menggunakan HRIS (*Human Resources Information System*). Sehingga dengan implementasi HRIS diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebagai pengguna sistem dan dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan pada rumusan masalah mengungkapkan permasalahan apa saja yang akan dibahas. Dan tujuan penelitian akan memberikan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan, serta sistematika pembahasan yang akan menjelaskan dengan singkat pokok-pokok bahasan yang akan dibahas pada setiap bab untuk mempermudah pembaca mengetahui sistematika dan isi pokok dari setiap bab.

BAB II : Tinjauan Pustaka, bab ini membahas tentang mengenai teori-teori yang digunakan untuk mendukung peneliti di dalam melakukan penelitian. Teori-teori yang digunakan adalah yang relevan dengan masalah penelitian. Dalam akhir bab akan dikemukakan model konsep dan model hipotesis yang berdasarkan rumusan masalah penelitian.

BAB III : Metode Penelitian, bab ini akan membahas metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang meliputi jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang terdiri dari data primer dan data skunder dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya akan diuraikan uji validitas dan reabilitas untuk variabel-variabel penelitian. Sedangkan analisis data digunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda, analisis regresi moderat (*moderated regression analysis/MRA*).

BAB IV : Hasil dan Pembahasan, dalam bab ini menyajikan data hasil penelitian yang diperoleh dari lokasi penelitian yaitu baik dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara langsung maupun data yang diambil dari sumber data sekunder. Analisis data dilakukan mulai dari analisis deskriptif, regresi linear berganda dan analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*). Selanjutnya dilakukan rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas, dilanjutkan dengan interpretasi data. Untuk mengolah data kuantitatif digunakan *SPSS 11.5 for windows*.

BAB V : Penutup, bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan berupa jawaban atas rumusan masalah serta apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Peneliti juga memberikan saran-saran dalam membantu memecahkan masalah yang sesuai dengan permasalahan yang ada khususnya tentang *Human Resources Information System(HRIS)* pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Sistem

1. Definisi Sistem

Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen atau komponennya mendefinisikan sistem sebagai berikut ini :

“Sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan”.(Mc Leod, 2004: 9)

Pendapat lain tentang sistem menurut FitzGerald dan Stalling dalam Hartono (1999: 1) sebagai berikut :

“Suatu sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu”.

Suatu sistem mempunyai maksud tertentu. Ada yang menyebutkan maksud dari suatu sistem adalah untuk mencapai suatu tujuan (*goal*) dan ada yang menyebutkan untuk mencapai suatu sasaran (*objectives*). *Goal* ini biasanya dihubungkan dengan ruang lingkup yang lebih luas dan sasaran dalam ruang lingkup yang lebih sempit. Bila merupakan sistem utama, seperti sistem bisnis, maka istilah *goal* lebih tepat diterapkan. Untuk sistem akuntansi atau sistem-sistem lainnya yang merupakan bagian atau subsistem dari sistem bisnis, maka istilah *objectives* yang lebih tepat. Jadi tergantung dari ruang lingkup dari mana memandang sistem tersebut. Sering kali tujuan (*goal*) dan sasaran (*objectives*) digunakan bergantian dan tidak dibedakan.

2. Karakteristik Sistem

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen-komponen (*components*), batas sistem (*boundary*), lingkungan luar sistem (*environments*), penghubung (*interface*), masukan (*input*), keluaran (*output*), pengolah (*proses*) dan sasaran (*objectives*) atau tujuan (*goal*).

Penjelasan dari karakteristik sistem Hartono (1999: 3-5) tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komponen Sistem

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian dari sistem. Setiap sistem tidak peduli betapapun kecilnya, selalu mengandung komponen-komponen atau subsistem-subsistem. Setiap subsistem mempunyai sifat-sifat dari sistem untuk menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan. Suatu sistem dapat mempunyai suatu sistem yang lebih besar yang disebut *supra system*. Misalnya suatu perusahaan dapat disebut dengan suatu sistem dan industri yang merupakan sistem yang lebih besar dapat disebut dengan *supra system*. Kalau dipandang industri sebagai suatu sistem, maka sistem akuntansi adalah subsistemnya. Kalau sistem akuntansi dipandang sebagai suatu sistem, maka perusahaan adalah *supra system* dan industri adalah *supra* dari *supra system*.

2. Batas Sistem

Batas sistem (*boundary*) merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan situasi sistem yang dipandang sebagai satu kesatuan. Batas suatu sistem menunjukkan ruang lingkup (*scope*) dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar (*environment*) dari suatu sistem adalah apapun di luar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan dapat juga bersifat merugikan sistem tersebut. Lingkungan luar yang menguntungkan merupakan energi dari sistem dan dengan demikian harus tetap dijaga dan dipelihara. Sedang lingkungan luar yang merugikan harus ditahan

dan dikendalikan, kalau tidak maka akan mengganggu kelangsungan hidup dari sistem.

4. Penghubung Sistem

Penghubung (*interface*) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Melalui penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem yang lainnya. Keluaran (*output*) dari satu subsistem akan menjadi masukan (*input*) untuk subsistem yang lainnya dengan melalui penghubung. Dengan penghubung satu subsistem dapat berintegrasi dengan subsistem lainnya membentuk satu kesatuan.

5. Masukan Sistem

Masukan (*input*) adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*) dan masukan sinyal (*signal input*). *Maintenance input* adalah energi yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat beroperasi. *Signal input* adalah energi yang diproses untuk didapatkan keluaran. Sebagai contoh di dalam sistem komputer, program adalah *maintenance input* yang digunakan untuk mengoperasikan komputernya dan data adalah *signal input* untuk diolah menjadi informasi.

6. Keluaran Sistem

Keluaran (*output*) adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. Keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain atau kepada supra sistem. Misalnya untuk sistem komputer, panas yang dihasilkan adalah keluaran yang tidak berguna dan merupakan hasil dari sisa pembuangan, sedang informasi adalah keluaran yang dibutuhkan.

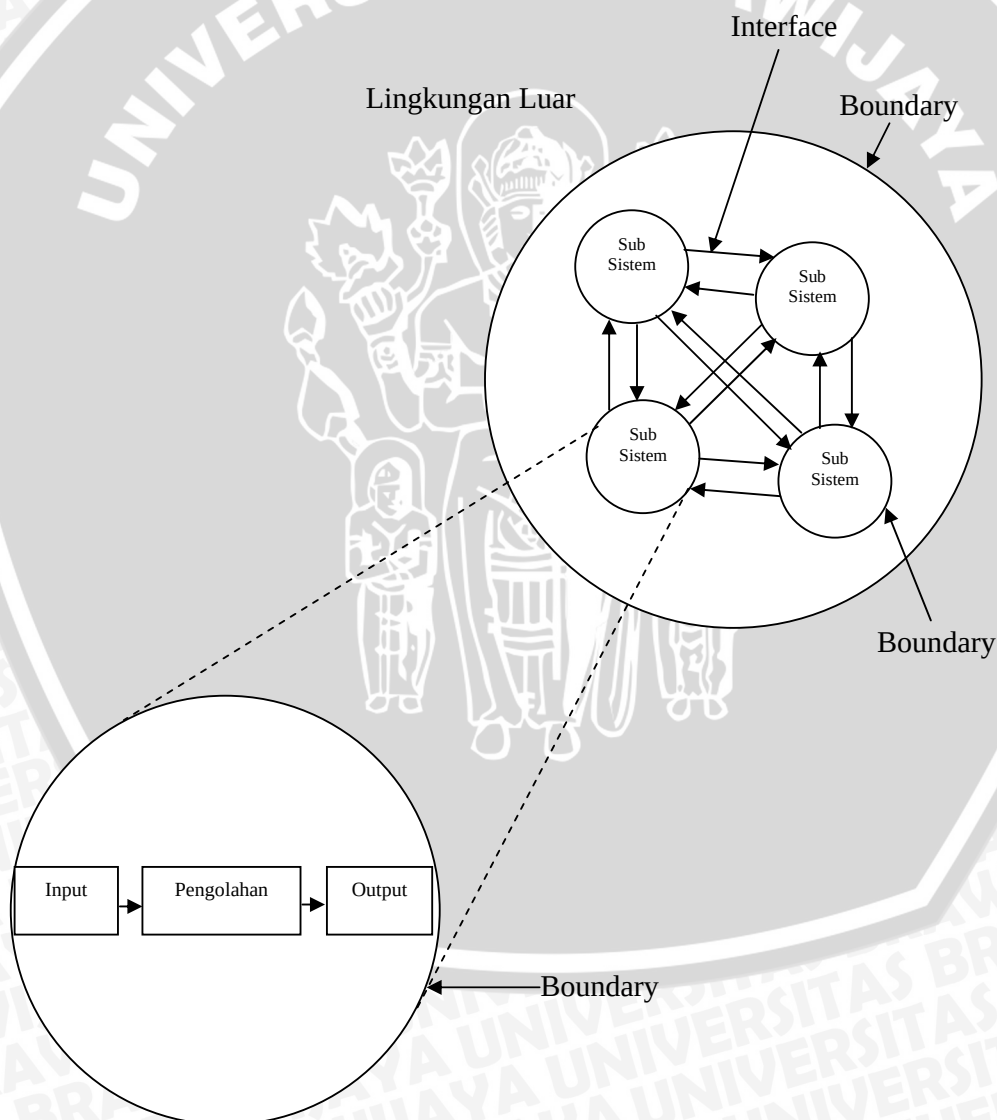
7. Pengolah Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai bagian pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran. Suatu sistem produksi akan mengolah masukan berupa bahan baku dan bahan-bahan yang lain menjadi keluaran berupa barang jadi. Sistem akuntansi akan mengolah data-

data transaksi menjadi laporan-laporan keuangan dan laporan-laporan lain yang dibutuhkan oleh manajemen.

8. Sasaran Sistem

Suatu sistem pasti mempunyai tujuan (*goal*) atau sasaran (*objective*). Kalau suatu sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.



Gambar 1: Karakteristik Suatu Sistem
Sumber: Hartono (1999: 6)

3. Klasifikasi Sistem

Sistem dapat diklasifikasikan dari beberapa sudut pandangan Hartono (1999: 6-7) diantaranya adalah sebagai berikut ini :

1. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem abstrak (*abstract system*) dan sistem fisik (*physical system*). Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik. Misalnya sistem teologia, yaitu sistem yang berupa pemikiran-pemikiran hubungan antara manusia dengan Tuhan. Sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik. Misalnya sistem komputer, sistem akuntansi, sistem produksi dan lain sebagainya.
2. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem alamiah (*natural system*) dan sistem buatan manusia (*human made system*). Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat manusia. Misalnya sistem perputaran bumi. Sistem buatan manusia yang melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin disebut dengan *human-machine system* atau ada yang menyebut dengan *man-machine system*. Sistem informasi merupakan *man-machine system*, karena menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.
3. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertentu (*deterministic system*) dan sistem tak tentu (*probabilistic system*). Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti, sehingga keluaran dari sistem dapat diramalkan. Sistem komputer adalah contoh dari sistem tertentu yang tingkah lakunya dapat dipastikan berdasarkan program-program yang dijalankan. Sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.
4. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertutup (*closed system*) dan sistem terbuka (*open system*). Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan luarnya.

Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya turut campur tangan dari pihak luarnya. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, tetapi kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah *relatively closed system* (secara relatif tertutup, tidak benar-benar tertutup). Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan keluaran untuk lingkungan luar atau subsistem yang lainnya. Karena sistem sifatnya terbuka dan terpengaruh oleh lingkungan luarnya, maka suatu sistem harus mempunyai suatu sistem pengendalian yang baik. Sistem yang baik harus dirancang sedemikian rupa sehingga secara relative tertutup karena sistem tertutup akan bekerja secara otomatis dan terbuka hanya untuk pengaruh yang baik saja.

B. Konsep Dasar Data dan Informasi

1. Definisi Data dan Informasi

Definisi data dan informasi menurut Whitten (2004:23) adalah sebagai berikut :

“Data adalah fakta mentah mengenai orang, tempat, kejadian, dan hal-hal penting dalam organisasi. Tiap fakta, dengan sendirinya, secara relatif tidak ada artinya”.

“Informasi adalah data yang telah diproses dan telah diorganisasi ulang menjadi bentuk yang berarti. Informasi dibentuk dari kombinasi data yang diharapkan memiliki arti ke penerima”.

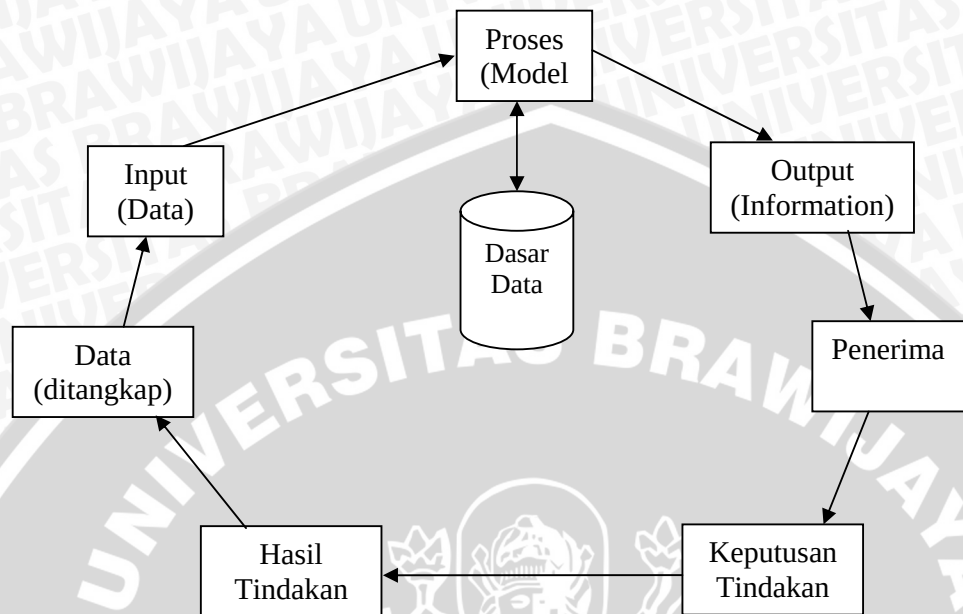
Sumber informasi adalah data. Data merupakan bentuk jamak dari bentuk tunggal datum atau data-item. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadiankejadian kesatuan yang nyata. Kejadian-kejadian (*event*) adalah sesuatu yang terjadi pada saat yang tertentu. Di dalam dunia bisnis, kejadian-kejadian nyata yang sering terjadi adalah perubahan dari suatu nilai yang disebut dengan transaksi. Misalkan penjualan adalah transaksi perubahan nilai barang menjadi nilai uang atau nilai piutangdagang. Kesatuan nyata (*fact* dan *entity*) adalah berupa suatu obyek nyata seperti tempat, benda dan orang yang betul ada dan terjadi.

2. Siklus Informasi

Data merupakan bentuk yang masih mentah yang belum dapat berceritera banyak, sehingga perlu diolah lebih lanjut. Data diolah melalui suatu model untuk dihasilkan informasi

Data yang diolah untuk menghasilkan informasi menggunakan suatu model proses yang tertentu. Misalnya data temperatur ruangan yang didapat adalah dalam satuan derajat fahrenheit dan data ini masih dalam bentuk yang kurang berarti bagi penerimanya yang terbiasa dengan satuan derajat celcius. Supaya dapat lebih berarti dan berguna dalam bentuk informasi, maka perlu diolah dengan melalui suatu model tertentu. Dalam hal ini dipergunakan model matematik yang berupa rumus konversi dari satuan derajat fahrenheit menjadi satuan derajat celcius.

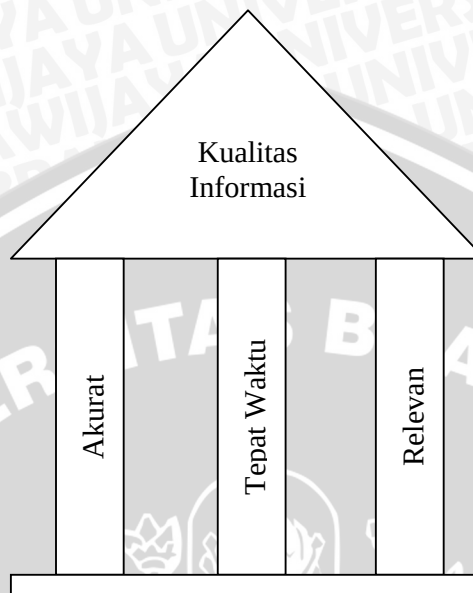
Data yang diolah melalui suatu model menjadi informasi, penerima kemudian menerima informasi tersebut, membuat suatu keputusan dan melakukan tindakan. Yang berarti menghasilkan suatu tindakan yang lain yang akan membuat sejumlah data kembali. Data tersebut akan ditangkap sebagai input, diproses kembali lewat suatu model dan seterusnya membentuk suatu siklus. Siklus ini oleh John Burch disebut dengan siklus informasi (*information cycle*). Siklus ini disebut juga dengan siklus pengolahan data (*data processing cycles*).



Gambar 2: Siklus Informasi
Sumber: Hartono (1999: 9)

3. Kualitas Informasi

Kualitas dari suatu informasi (*quality of information*) tergantung dari tiga hal, yaitu informasi harus akurat (*accurate*), tepat pada waktunya (*timeless*) dan relevan (*relevance*). John Burch dan Gary Grudnitski menggambarkan kualitas dari informasi dengan bentuk bangunan yang ditunjang oleh tiga buah pilar.



Gambar 3: Pilar Kualitas Informasi
Sumber: Hartono (1999: 10)

Penjelasan dari Gambar 3 : pilar kualitas informasi dalam Hartono (1999: 10) tersebut adalah :

1. Akurat

Berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan (*noise*) yang dapat merubah atau merusak informasi tersebut.

2. Tepat pada waktunya

Berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka akan dapat berakibat fatal bagi organisasi. Dewasa ini mahalnyanya nilai informasi disebabkan harus cepatnya informasi tersebut di dapat, sehingga diperlukan

teknologiteknologi mutakhir untuk mendapatkan, mengolah dan mengirimkannya.

3. Relevan

Berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakaiannya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda. Misalnya informasimengenai sebab musabab kerusakan mesin produksi kepada Akuntan perusahaan adalah kurang relevan dan akan lebih relevan bila ditujukan kepada ahli teknik perusahaan. Sebaliknya informasi mengenai harga pokok produksi untuk ahli teknik merupakan informasi yang kurang relevan, tetapi relevan untuk akuntan.

4. Nilai Informasi

Nilai dari informasi (*value of information*) ditentukan dari dua hal, yaitu manfaat dan biaya mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai apabila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya mendapatkannya. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa informasi yang digunakan di dalam suatu sistem informasi umumnya digunakan beberapa kegunaan. Sehingga tidak memungkinkan dan sulit untuk menghubungkan suatu bagian informasi pada suatu masalah yang tertentu dengan biaya untuk memperolehnya, karena sebagian besar informasi dinikmati tidak hanya oleh satu pihak di dalam perusahaan. Lebih lanjut sebagian besar informasi tidak dapat persis ditaksir nilai efektivitasnya.

C. Konsep Dasar Sistem Informasi

1. Definisi Sistem Informasi

Informasi merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen di dalam pengambilan keputusan. Informasi dapat diperoleh dari sistem informasi (*information systems*) atau disebut juga dengan *processing systems* atau *information processing system* atau *information generating systems*.

Sistem informasi didefinisikan oleh Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis dalam bukunya Hartono (1993:11) adalah sebagai berikut :

“Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan”

2. Komponen Sistem Informasi

John Burch dan Gary Grudnitski dalam Hartono (1999: 12-14) mengemukakan bahwa sistem informasi terdiri dari komponen-komponen yang disebutnya istilah Blok bangunan (*building block*), yaitu blok masukan (*input block*), blok model (*model block*), dan kendali (*controls block*) sebagai suatu sistem. Ke enam blok tersebut saling berinteraksi satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai sasarannya.

Penjelasannya yaitu :

1. Blok Masukan

Input mewakili data yang masuk ke dalam sistem informasi. Input di sini termasuk metode-metode dan media untuk menangkap data yang akan dimasukkan, yang dapat berupa dokumen-dokumen dasar.

2. Blok Model

Blok ini terdiri dari kombinasi prosedur, logika dan model matematik yang akan memanipulasi data input dan data yang tersimpan di basis data dengan cara yang sudah tertentu untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan.

3. Blok Keluaran

Produk dari sistem informasi adalah keluaran yang merupakan informasi yang berkualitas dan dokumentasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen serta semua pemakai sistem.

4. Blok Teknologi

Teknologi merupakan “kotak alat” (*tool-box*) dalam sistem informasi. Teknologi digunakan untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirim keluaran dan membantu pengendalian dari sistem secara keseluruhan. Teknologi terdiri dari 3 bagian utama, yaitu teknisi (*humanware* atau *brainware*), perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Teknisi dapat berupa orang-orang yang mengetahui teknologi dan membuatnya dapat beroperasi. Misalnya teknisi adalah operator komputer, pemrogram, operator pengolah kata, spesialis telekomunikasi, analisis sistem, penyimpanan data dan lain sebagainya.

5. Blok Basis Data

Basis data (*database*) adalah merupakan kumpulan dari data yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, tersimpan di perangkat keras komputer dan digunakan perangkat lunak untuk memanipulasinya. Data perlu disimpan di dalam basis data untuk keperluan penyediaan informasi lebih lanjut. Data di dalam basis data perlu diorganisasikan sedemikian rupa, supaya informasi yang dihasilkan berkualitas. Organisasi basis data yang baik juga berguna untuk efisiensi kapasitas penyimpanannya. Basis data diakses atau dimanipulasi dengan menggunakan perangkat lunak yang disebut dengan DBMS (*Database Management Systems*).

6. Blok Kendali

Banyak hal yang dapat merusak sistem informasi, seperti misalnya bencana alam, api, temperatur, air, debu, kecurangan-kecurangan, kegagalan-kegagalan sistem itu sendiri, kesalahan-kesalahan, ketidakefisienan, sabotase, dan lain sebagainya. Beberapa pengendalian perlu dirancang dan diterapkan untuk meyakinkan bahwa

halhal yang dapat merusak sistem dapat dicegah ataupun bila terjadi kesalahankesalahan dapat langsung cepat diatasi.

D. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen (Management Information System) merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen.

Definisi Sistem Informasi Manajemen menurut Barry E. Cushing dalam Hartono (1999: 14) sebagai berikut:

“Suatu SIM adalah kumpulan dari manusia dan sumber-sumber daya modal di dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen di dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian”.

Pendapat lain menurut Davis dalam Hartono (1993: 15) sebagai berikut:

“Sistem Informasi Manajemen adalah sistem manusia atau mesin yang menyediakan informasi untuk mendukung operasi, manajemen dan fungsi pengambilan keputusan dari suatu organisasi”.

Secara teori, komputer tidak harus digunakan dalam SIM, tetapi kenyataannya tidaklah mungkin sistem informasi manajemen yang kompleks dapat berfungsi tanpa melibatkan elemen non komputer dan elemen komputer. Dari definisi yang disebutkan diatas, elemen non komputer adalah sistem manusia dan elemen komputer adalah sistem mesin.

SIM merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan semua informasi yang mempengaruhi semua operasi organisasi. SIM merupakan kumpulan dari sistem-sistem informasi. MIS tergantung dari besar-kecilnya organisasi dapat terdiri dari sistem-sistem informasi sebagai berikut ini:

1. Sistem informasi akuntansi (*accounting information systems*), menyediakan informasi dari transaksi keuangan.
2. Sistem informasi pemasaran (*marketing information systems*), menyediakan informasi untuk penjualan, promosi penjualan, kegiatan-kegiatan pemasaran, kegiatan-kegiatan penelitian pasar dan lain

sebagainya Sistem informasi manajemen persediaan (*inventory management information systems*).

3. Sistem informasi personalia (*personnel information systems*).
4. Sistem informasi distribusi (*distribution information systems*).
5. Sistem informasi pembelian (*purchasing information systems*).
6. Sistem informasi kekayaan (*trasury information systems*).
7. Sistem informasi analisis kredit (*credit analysis information systems*).
8. Sistem informasi penelitian dan pengembangan (*research and development information systems*).
9. Sistem informasi teknik (*engineering information systems*).

E. Human Resources Information System (HRIS)

1. Definisi Human Resources Information System (HRIS)

Menurut pendapat Handoko (2001:237) :

“Sistem Informasi Sumberdaya Manusia adalah suatu prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumberdaya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan kerja”.

Sedangkan Werther & Davis (1996: 134) berpendapat bahwa deskripsi kerja, spesifikasi kerja, dan standar kinerja adalah tambahan penting pada sistem informasi human resource (HRIS). HRIS adalah gudang informasi ini berisi rencana sumberdaya manusia, informasi pelamar, hasil kinerja, angka kompensasi, dan banyak tipe data lainnya. Ivancevich (2002: 56) mendefinisikan HRIS adalah sebuah pendekatan terpadu untuk mendapatkan, menyimpan, menganalisa, dan mengontrol aliran informasi di seluruh organisasi. HRIS yang maju dapat berguna hampir di semua fungsi manajemen sumberdaya manusia. Sistem ini berisi sebuah program untuk mencari pelamar, sebuah inventaris keahlian, sebuah program perencanaan karir, dan program jasa pegawai.

Definisi lain dikemukakan oleh Hartono (2003: 249) sistem informasi sumberdaya manusia atau *human resource information system* (HRIS) merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumberdaya manusia, untuk menunjukkan bahwa manusia di dalam organisasi adalah sumberdaya ekonomis yang penting. Selanjutnya McLeod (2004 : 473) berpendapat bahwa semua perusahaan besar memiliki fungsi sumberdaya manusia yang menangani banyak proses khusus yang berhubungan dengan personil perusahaan. Sistem konseptual yang digunakan dalam mengelola personil disebut sistem informasi sumberdaya manusia (*human resource information system*) atau HRIS.

Sistem yang menyediakan informasi mengenai sumber daya manusia perusahaan adalah sistem informasi sumber daya manusia (*human resource information system*). HRIS mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pemakai.

Adapun variabel-variabel HRIS yang digunakan yang diturunkan dari konsep dasar HRIS diatas adalah sebagai berikut (McLeod, 2004 : 476) :

a. Subsistem *Input*

1. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi akuntansi ini terdiri dari elemen-elemen data sebagai berikut :-

- Elemen data personil, relatif lebih permanen dan bersifat non-keuangan. Contohnya adalah nama pegawai, jenis kelamin, tanggal lahir, pendidikan, dan jumlah tanggungan. Elemen data personil ini diciptakan oleh SDM pada waktu penerimaan dan diperbaharui selama pegawai bekerja pada perusahaan. Data yang serupa juga disimpan untuk pegawai yang pension.
- Elemen data akuntansi, terutama bersifat keuangan dan cenderung lebih dinamis dibandingkan data personil. Contoh elemen data akuntansi adalah upah per jam, gaji bulanan,

pendapatan kotor saat ini, dan pajak penghasilan tahun berjalan.

SIA menyediakan data akuntansi bagi HRIS sehingga *database* berisi gambaran yang lengkap dari sumberdaya personil-keuangan dan non keuangan.

2. Subsistem riset sumberdaya manusia

- Penelitian suksesi (*succession studies*) dilakukan untuk mengidentifikasi orang-orang yang merupakan calon bagi posisi yang akan tersedia. Mungkin seorang kepala departemen akan pensiun, dan manajemen puncak ingin mengetahui siapa yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan itu.
- Analisis dan evaluasi jabatan (*job analysis and evaluation*) mempelajari setiap jabatan dalam suatu area untuk menentukan lingkup dan mengidentifikasi pengetahuan dan keahlian yang diperlukan.
- Penelitian keluhan (*grienvance studies*) membuat tindak lanjut atas keluhan yang disampaikan pegawai untuk berbagai alasan.

3. Subsistem Intelijen Sumberdaya Manusia

Subsistem intellijen sumberdaya manusia mengumpulkan data yang berhubungan dengan aumberdaya manusia dari lingkungan perusahaan. Elemen lingkungan yang smenyedikan data ini meliputi pemerintah, pemasok, serikat kerja, masyarakat global, masyarakat keuangan, dan pesaing.

- Intelijen pemerintah; pemerintah menyediakan data dan informasi yang membantu perusahaan mengikuti berbagai peraturan ketenagakerjaan.
- Intelijen pemasok; pemasok mencakup perusahaan seperti perusahaan asuransi, yang memberikan tunjangan pegawai, dan lembaga penempatan lulusan universitas serta agen tenaga kerja, yang berfungsi sebagai sumber pegawai baru. Para pemasok ini menyediakan data dan informasi syang

memungkinkan perusahaan melaksanakan fungsi perekrutan dan penerimaan.

- Intelijen masyarakat global; masyarakat global memberikan informasi yang menjelaskan sumberdaya lokal seperti perumahan, pendidikan dan rekreasi. Informasi ini digunakan untuk merekrut pegawai dalam skala lokal, nasional dan internasional, dan untuk mengintegrasikan pegawai yang ada ke dalam komunitas lokalnya.
- Intelijen masyarakat keuangan; masyarakat keuangan memberikan data dan informasi ekonomi yang digunakan dalam peencanaan personil.
- Intelijen pesaing; dalam industri tertentu yang memerlukan pengetahuan dan keahlian seperti industri, terjadi perpindahan pegawai yang sering dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Beberapa perusahaan memandang pesaing mereka sebagai sumber pegawai baru yang baik, dan mengumpulkan informasi mengenai praktek personalia pesaing, dan mungkin informasi perorangan yang berpotensi untuk direkrut.

b. *Database*

Database HRIS dapat berisi data yang menjelaskan tidak hanya data pegawai, tetapi juga organisasi dan perorangan di lingkungan perusahaan. Elemen-elemen lingkungan mempengaruhi sumberdaya manusia dalam berbagai cara.

1. Data pegawai, kebanyakan *database* HRIS berisi data pegawai perusahaan yang ada.
2. Data non-pegawai, merupakan data yang menjelaskan organisasi di lingkungan perusahaan seperti agen tenaga kerja, akademi dan universitas, serikat kerja dan pemerintah.

c. Subsistem *Output*

1. Subsistem perencanaan angkatan kerja, perencanaan angkatan kerja melibatkan semua kegiatan yang memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai di masa mendatang. Aplikasi perencanaan angkatan kerja yang paling populer adalah pembuatan bagan organisasi, peramalan gaji, dan analisis/evaluasi kerja. Dari semua aplikasi, dua yang paling sedikit diperhatikan, perencanaan dan pemodelan angkatan kerja, nampaknya mendasar bagi perencanaan angkatan kerja.

Tabel 1
Jumlah Perusahaan Pengguna Aplikasi
Perencanaan Angkatan Kerja

Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Perencanaan Angkatan Kerja		
Nama Aplikasi	Digunakan	Dikembangkan
<i>Organization charting</i>	238	58
Peramalan gaji	237	47
Analisis/evaluasi pekerjaan	176	66
Perencanaan	68	61
Pembuatan model angkatan kerja	66	29
Total	785	261
Persentase aplikasi digunakan: 75		

Sumber: McLeod (2004 : 479)

2. Subsistem perekrutan, perusahaan membawa pegawai baru ke dalam organisasi melalui subsistem perekrutan. Dari segi jumlah aplikasi, ini merupakan subsistem *ouput* terkecil. Penelusuran pelamar telah diterapkan secara ekstensif, dan juga merupakan usaha pengembangan yang tinggi. Penelusuran pelamar kerja sebelum mereka dipekerjakan lebih banyak dipraktekkan daripada melakukan pencarian internal untuk menemukan calon pekerja.

Tabel 2
Jumlah Perusahaan Pengguna Aplikasi Perekrutan

Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Perekrutan		
Nama Aplikasi	Digunakan	Dikembangkan
Pelacakan pelamar	235	98
Pencarian internal	111	56
Total	346	154
Persentase aplikasi digunakan: 75		

Sumber: McLeod (2004 : 480)

3. Subsistem manajemen angkatan kerja, dalam hal jumlah aplikasi, ini merupakan subsistem terbesar. Namun, dalam hal presentasi aplikasi yang digunakan, manajemen angkatan kerja di urutan terakhir. Dengan melihat angka-angka yang sedang digunakan jelaslah bahwa hanya penilaian kinerja dan pelatihan yang mendapat dukungan kuat. Namun, terdapat cukup usaha pengembangan yang sedang berlangsung, pada pengendalian posisi, keahlian/kompetensi, pelatihan dan suksesi.

Tabel 3
Jumlah Perusahaan Pengguna Aplikasi Manajemen Angkatan Kerja

Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Manajemen Angkatan Kerja		
Nama Aplikasi	Digunakan	Dikembangkan
Penilaian kinerja	244	60
Pelatihan	216	102
Kontrol posisi	177	108
Relokasi	121	33
Ketrampilan/kompetensi	115	107
Suksesi	110	102
Disiplin	63	39
Total	1.046	551
Persentase aplikasi digunakan: 65		

Sumber: McLeod (2004 : 480)

4. Subsistem kompensasi, tiga subsistem terakhir merupakan area HRIS yang paling berhasil, dengan beragram aplikasi dan persentase penggunaan sekitar 80 persen. Aplikasi kompensasi telah dicapai pada tingkat tertinggi seperti terlihat pada tabel. Aplikasi peningkatan penghargaan telah diterapkan lebih luas daripada aplikasi HRIS yang lain .

Tabel 4
Jumlah Perusahaan Pengguna Aplikasi Kompensasi

Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Kompensasi		
Nama Aplikasi	Digunakan	Dikembangkan
Peningkatan penyesuaian	404	36
Penggajian	389	21
Kompensasi eksekutif	273	39
Insentif bonus	230	31
Kehadiran	191	69
Total	1.487	196
Persentase aplikasi yang digunakan: 88		

Sumber: McLeod (2004 : 481)

5. Subsistem tunjangan, aplikasi tunjangan (*tunjangan*) telah diterapkan dalam skala besar, dengan enam aplikasi tersendiri dan 84% tingkat penggunaan. Pada tabel menggambarkan jumlah perusahaan yang sangat tergantung pada unit SDM untuk menyediakan paket tunjangan yang baik bagi pegawai yang masih bekerja maupun yang telah pensiun.

Tabel 5
Jumlah Perusahaan Pengguna Aplikasi Tunjangan

Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Tunjangan		
Nama Aplikasi	Digunakan	Dikembangkan
Kontribusi ditentukan	275	38
Tunjangan ditentukan	270	47
Laporan tunjangan	234	57
Tunjangan fleksibel	195	55
Pembelian saham	149	16
Pemrosesan klaim	88	11
Total	1.211	224
Persentase aplikasi yang digunakan: 84		

Sumber: McLeod (2004 : 481)

6. Subsystem pelaporan lingkungan, berbagai aplikasi ini membuat HRIS tetap berjalan-pelaporan kebijakan dan praktek personalia perusahaan kepada pemerintah. Pada tabel menunjukkan dua aplikasi EEO (*Equal Employment Opportunity*) yang diterapkan secara luas, dilengkapi dengan informasi yang lain yang ditujukan langsung kepada pemerintah maupun serikat pekerja. Berbagai aplikasi ini ditujukan untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan kepada pihak yang berkepentingan di luar perusahaan, bukan kepada manajemen.

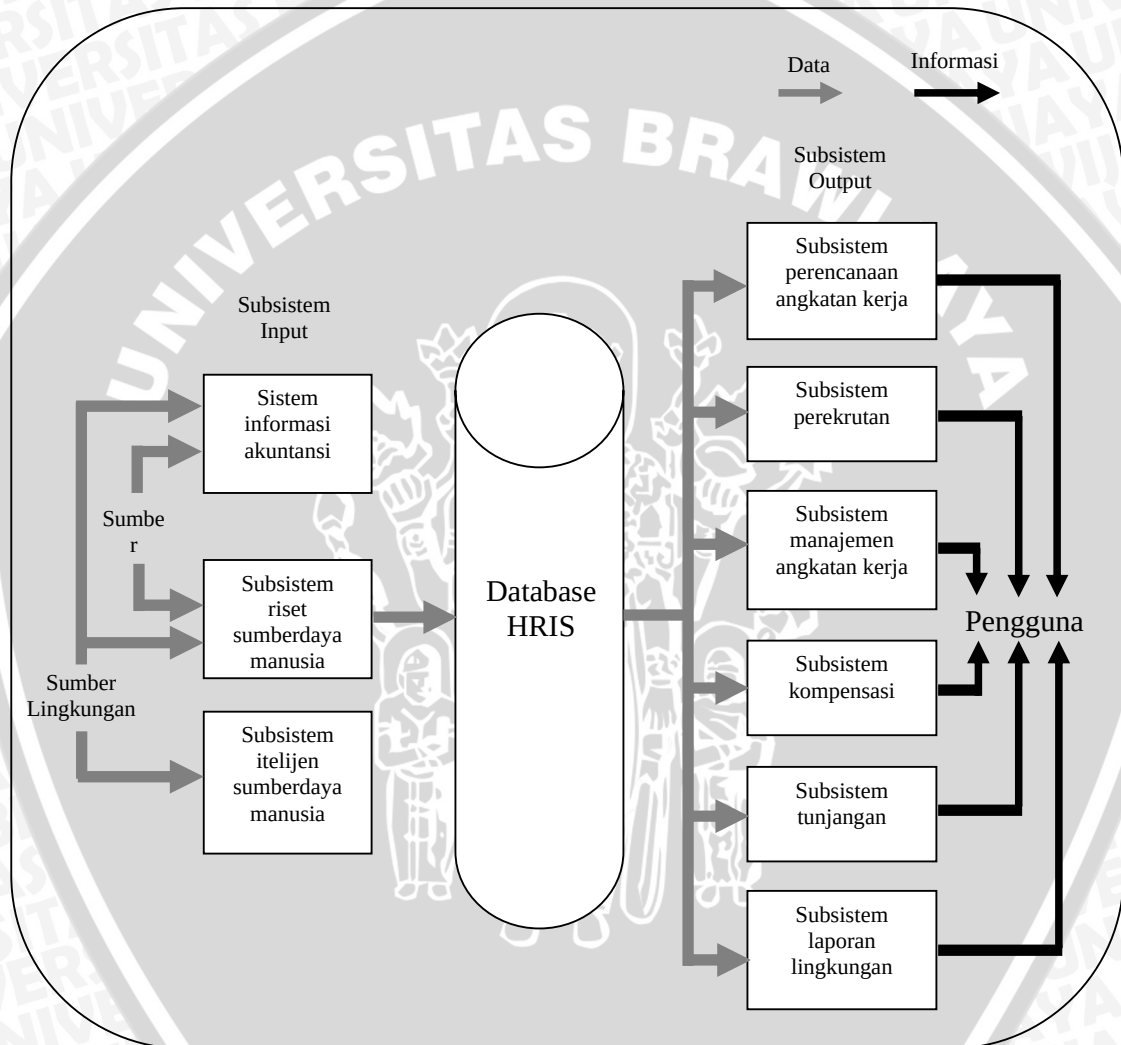
Tabel 6
Jumlah Perusahaan Pengguna Aplikasi Laporan Lingkungan

Jumlah Perusahaan yang Menggunakan Aplikasi Laporan lingkungan		
Nama Aplikasi	Digunakan	Dikembangkan
Catatan EEO	402	43
Analisis EEO	352	47
Peningkatan serikat kerja	165	13
Catatan kesehatan	102	41
Subtansi beracun	80	32
Keluhan	66	31
Total	1.167	207
Persentase aplikasi yang digunakan: 85		

Sumber: McLeod (2004 : 482)

2. Model *Human Resources Information System/HRIS*

Dalam membuat model sistem informasi sumberdaya manusia, kita menggunakan format umum yang sama dari subsistem *input*, *database* dan subsistem *output* yang telah digunakan berbagai area fungsional lain (Mc Leod, 2004:476).



Gambar 4: Model *Human Resources Information System*
Sumber : Mc Leod (2004:476)

F. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumberdaya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut Hersey & Blanchard dalam Rivai dan Basri (2005 : 15) bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan serta pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pendapat lain dari Schermerhorn, Hunt & Osborn dalam Rivai dan Basri (2005 : 15). Selanjutnya disimpulkan oleh Rivai dan Basri (2005 : 16) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

2. Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *out put* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma (1985 : 55) memberikan tolok ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif ini mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya dan sesuai dengan sasaran kerja individu yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan *performance appraisal*. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

G. KSA (*Knowledge, Skill, Ability*)

KSA (*knowledge, skill, ability*) merupakan faktor-faktor yang terdapat dalam spesifikasi kinerja, seperti diungkapkan Noe et al (2000:119) bahwa suatu daftar spesifikasi kerja yang harus dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan adalah *knowledge, skill, dan ability*. Definisi lain dikemukakan oleh Ivancevich (2001:154) bahwa spesifikasi pekerjaan adalah suatu penjelasan yang tertulis *knowledge, skill, dan ability*, dan karakteristik yang lain yang penting bagi pencapaian yang efektif pada pekerjaan yang ditentukan. KSA dapat dijelaskan dengan lebih rinci sebagai berikut (Noe et al, 2000:119):

1. *Knowledge*; merupakan spesifikasi kinerja yang harus dimiliki individu dalam melakukan kinerjanya menunjuk pada informasi prosedural atau faktual yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.. Ditambahkan oleh Schmitt & Chan (1998 : 45) bahwa *knowledge* merupakan pondasi yang dari situ kemampuan dan skill akan terbentuk; ini melibatkan sebuah informasi – biasanya fakta, aturan, dan prosedur – yang, jika digunakan, menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik.

2. *Skill*; adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan.. Menurut Schimitt & Chan (1998 : 46) *skill* merupakan kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan mudah dan dengan presisi.
3. *Ability*; merupakan kemampuan/keahlian umum yang dimiliki individu. Pendapat lain mengatakan bahwa *ability* biasanya berkaitan dengan kemampuan kognitif yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah fungsi kerja; ini seringkali membutuhkan aplikasi beberapa basis pengetahuan Menurut Schimitt & Chan (1998 : 46).

Jadi KSA (*Knowledge, Skill, Ability*) adalah unsur-unsur spesifikasi kinerja yang harus dimiliki individu dalam melakukan kerjanya. *Knowledge* menunjuk pada informasi prosedural atau faktual yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. *Skill* adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan *ability* merupakan kemampuan/keahlian umum yang dimiliki individu.

H. Hubungan Antara HRIS dan Kinerja serta Kaitannya dengan KSA

Personil merupakan salah satu sumber daya fisik yang mengalir melalui perusahaan yang diakui sebagai sumber daya yang berharga, dan departemen sumber daya manusia berperan penting dalam arus tersebut. Departemen sumber daya manusia, disebut SDM, merupakan suatu area fungsional perusahaan, yang melaksanakan fungsi SDM bertanggung jawab membawa personil dari lingkungan ke perusahaan. Hal ini mencakup perekrutan, wawancara dan pengujian.

Setelah personil diterima, SDM menyimpan catatan-catatan pegawai dan keluarganya. Jika personil berhenti kerja, SDM melakukan wawancara keluar untuk memperoleh pandangan mengenai kebijakan sumber daya manusia perusahaan, dan mengatur program pensiun dari pegawai yang pensiun, atau dengan kata lain, sumber daya manusia mendukung area fungsional lain dengan membantu mendapatkan personil baru, mempersiapkan personil untuk melakukan tugasnya, dan menangani semua pencatatan yang berhubungan dengan pegawai dan mantan pegawai.

Sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mencari data berkenaan dengan sumber daya manusia organisasi (Gomez, 2001: 79). Aktivitas yang beragam tersebut memerlukan suatu pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia yang profesional. Dengan implementasinya, HRIS mampu membuat aktivitas administratif lebih efektif, sehingga staf HRD tidak perlu melakukan aktivitas rutin yang membutuhkan konfirmasi formal. Banyak kemungkinan aplikasi yang bisa dijalankan secara otomatis oleh sehingga akan mempermudah aktivitas kinerja .

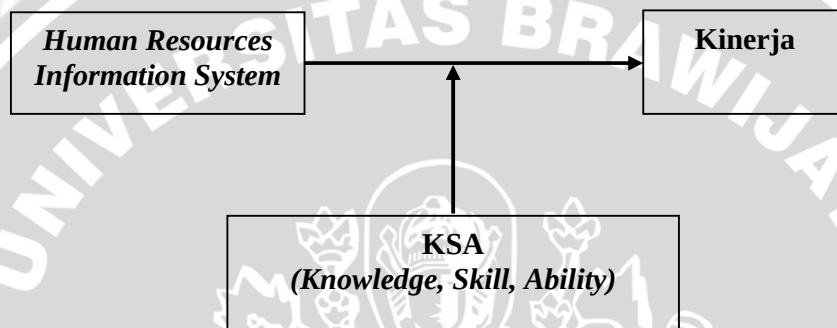
Untuk dapat menjalankan kinerjanya dengan baik harus memiliki spesifikasi khusus, seperti yang diungkapkan Werther & Davis (2004:134) bahwa deskripsi kerja, spesifikasi kerja, dan standar kinerja adalah tambahan penting pada sistem informasi sumberdaya manusia (HRIS). Sedangkan suatu ketentuan spesifikasi kerja yang harus dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan adalah *knowledge*, *skill*, dan *ability*. (Noe et al, 2000:119).

Dapat disimpulkan bahwa HRIS secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi karyawan juga harus memiliki spesifikasi kerja yaitu KSA (*knowledge, skill, ability*) untuk dapat mewujudkan kinerjanya.

I. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Konsep adalah menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas atau abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu (Singarimbun & Effendi, 1989: 34).

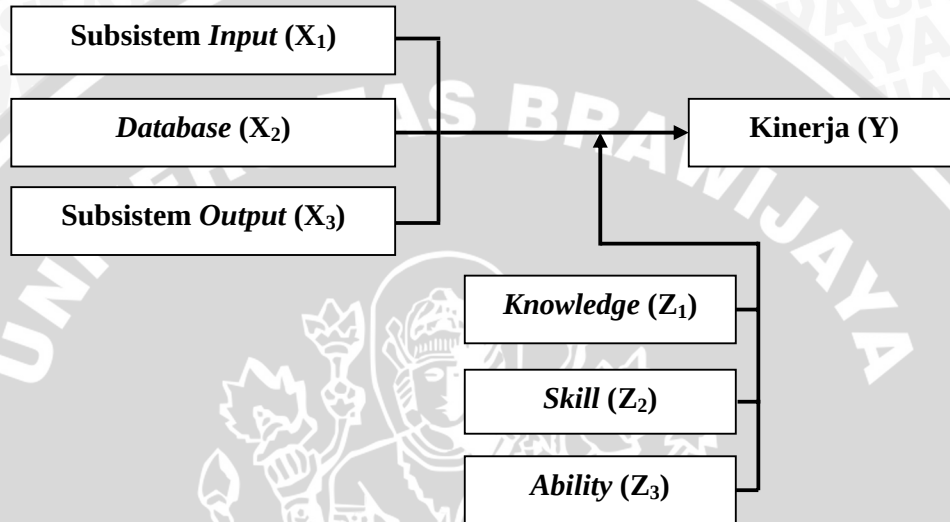


Gambar 5 : Model Konsep

2. Model Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Secara teknis, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sample penelitian (Suryabrata, 1983;75).

Hipotesis merupakan berbagai alternatif pemecahan atau penjelasan untuk problema yang dimiliki kemudian berusaha mencari informasi melalui penelitian untuk memperkuat dan mencari bukti-bukti bahwa pemecahan yang dipikirkan tersebut benar. Tebakan pemecahan atau jawaban yang diusulkan inilah yang disebut dengan hipotesis (Arikunto, 2005;44).



Gambar 6 : Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *Subsistem Input* terhadap kinerja.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *database* terhadap kinerja.
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *subsistem output* terhadap kinerja.
4. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *subsistem input*, *database*, *subsistem output* terhadap kinerja yang diduga dimoderasi oleh *knowledge*, *skill*, *ability* (KSA).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 1989: 5). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, seperti yang diungkapkan oleh Singarimbun & Effendi (1986: 4) bahwa penelitian survei dapat digunakan untuk penjelasan (*explanatory*). Sedangkan penelitian survei sendiri didefinisikan sebagai penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun & Effendi, 1989: 3). Sedangkan Wibisono (2002: 73-74) berpendapat bahwa survei adalah sebuah metode untuk pengumpulan data primer yang mendasarkan pada komunikasi dengan perwakilan sampel secara individu sebagai responden dengan cara bertanya melalui kuesioner.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur, yaitu di Jalan Ketintang No. 156 Surabaya. Peneliti memilih PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebagai tempat penelitian karena PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebagai pengelola SDM dalam cakupan wilayah kerja PT. Telkom Divisi Regional (DIVRE V) Jawa Timur dalam pelaksanaan tugas pengelolaan SDM sesuai dengan wilayah kerjanya yang luas didukung oleh sistem informasi sumberdaya manusia (HRIS) yang disebut dengan TELKOM HRIS SAP/R3. Sehingga peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur dengan alasan lokasi tersebut sangat relevan dengan topik penelitian.

C. Variabel dan Pengukuran

1. Konsep

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu (Singarimbun & Effendi, 1989: 34). Konsep dapat dikatakan definisi yang masih bersifat abstrak. Agar konsep dapat diteliti, maka harus dioperasionalkan dengan cara menjabarkannya dalam variabel-variabel tertentu.

Adapun definisi konseptual dari penelitian ini adalah :

1. *Human Resources Information System/HRIS*

HRIS yaitu sistem konseptual yang mengelola data personil perusahaan dalam area fungsional sumberdaya manusia.

2. Kinerja

Yaitu ukuran kuantitas, kualitas dan waktu dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu periode pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu berdasarkan standar penilaian yang telah ditetapkan perusahaan.

3. KSA (*Knowledge, Skill, Ability*)

Yaitu faktor-faktor spesifikasi kerja yang harus dimiliki individu dalam melakukan kinerjanya yang terdiri dari *knowledge*, *skill*, dan *ability*.

2. Variabel

Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai (Singarimbun & Effendi, 1989: 41-42).

Sedangkan variabel-variabel yang digunakan yaitu :

a. Subsistem *Input*

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi
2. Subsistem riset sumberdaya manusia

b. *Database*

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Data pegawai

c. *Subsistem Output*

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Subsistem manajemen angkatan kerja
2. Subsistem kompensasi
3. Subsistem tunjangan
4. Subsistem pelaporan lingkungan

d. *Kinerja*

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.

e. *Knowledge*

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- Pengetahuan tentang informasi SDM

e. *Skill*

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- Keahlian yang dimiliki

f. *Ability*

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- Kemampuan dalam bidang pengelolaan SDM

3. Item

Setelah merumuskan indikator, maka indikator tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2004: 107). Semua persoalan yang diajukan disebut dengan item dan diajukan dalam bentuk pertanyaan atau permintaan komentar terhadap suatu kejadian atau keadaan (Hadi, 1981: 158) Adapun item pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Elemen data personil seperti identitas karyawan tersedia dengan lengkap
2. Elemen data akuntansi yang bersifat keuangan seperti penggajian dan lain-lain tersedia dengan lengkap
3. Identifikasi karyawan yang dilakukan untuk mempersiapkan penggantian karyawan.
4. Analisis dan evaluasi jabatan dilakukan secara berkala.
5. Pemenuhan kebutuhan data pegawai pihak internal (manajer, non manajer, orang-orang dan organisasi-organisasi dalam lingkungan perusahaan)
6. Pemenuhan kebutuhan data pegawai pihak eksternal
7. Penilaian kinerja
8. Pelatihan
9. Kompetensi
10. Disiplin
11. Penggajian.
12. Laporan tunjangan
13. Laporan pihak perusahaan kepada pemerintah
14. Laporan perusahaan kepada *stakeholder* (pekerja/karyawan)
15. Sejumlah pekerjaan SDM dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
16. Pencapaian sasaran kerja individu
17. Seluruh pekerjaan SDM diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan

18. Pengetahuan tentang informasi faktual SDM perusahaan
19. Pengetahuan tentang informasi prosedural SDM perusahaan
20. Keahlian dasar dalam mengoperasikan komputer dan piranti pendukungnya
21. Keahlian dalam mengoperasikan program-program dasar komputer yang dapat membantu pelaksanaan tugas seperti program untuk mengetik, menghitung
22. Kemampuan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan
23. Kemampuan secara umum dalam bidang SDM

4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun & Effendi, 1989: 46).



Konsep	Variabel	Indikator	Item
Human Resources Information System (HRIS) X	Subsistem Input	Sistem Informasi Akuntansi	Elemen data personil seperti identitas karyawan tersedia dengan lengkap
			Elemen data akuntansi yang bersifat keuangan seperti penggajian dan lain-lain tersedia dengan lengkap
		Subsistem riset sumberdaya manusia	Indentifikasi karyawan yang dilakukan untuk mempersiapkan penggantian karyawan.
			Analisis dan evaluasi jabatan dilakukan secara berkala.
	Database	Data pegawai	Pemenuhan kebutuhan data pegawai pihak internal (manajer, non manajer, orang-orang dan organisasi-organisasi dalam lingkungan perusahaan
			Pemenuhan kebutuhan data pegawai pihak eksternal
	Subsistem Output	Subsistem manajemen angkatan kerja	Penilaian kinerja
			Pelatihan
			Kompetensi
			Disiplin
		Subsistem kompensasi	Penggajian.
		Subsistem tunjangan	Laporan tunjangan
		Subsistem laporan lingkungan	Laporan pihak perusahaan kepada pemerintah
			Laporan perusahaan kepada serikat kerja
Kinerja Y	Kinerja	Kuantitas pekerjaan	Sejumlah pekerjaan SDM dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
		Kualitas pekerjaan	Pencapaian sasaran kerja individu
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	Seluruh pekerjaan SDM diselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan
KSA Z	Knowledge	Pengetahuan tentang informasi SDM	Pengetahuan tentang informasi faktual SDM perusahaan
			Pengetahuan tentang informasi prosedural SDM perusahaan
	Skill	Keahlian dasar yang dimiliki karyawan dalam hal penguasaan teknologi.	Keahlian dasar dalam mengoperasikan komputer dan piranti pendukungnya.
			Keahlian dalam mengoperasikan program-program dasar komputer yang dapat membantu pelaksanaan tugas seperti program untuk mengetik, menghitung.
	Ability	Kemampuan dalam bidang pengelolaan SDM	Kemampuan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan
			Kemampuan secara umum dalam bidang SDM

5. Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini adalah :

Jawaban **SS** (sangat setuju) dengan skor 5.

Jawaban **S** (setuju) dengan skor 4.

Jawaban **RR** (Ragu-ragu) dengan skor 3.

Jawaban **TS** (tidak setuju) dengan skor 2.

Jawaban **STS** (sangat tidak setuju) dengan skor 1.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2002: 115). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebagai pengelola SDM dalam cakupan wilayah kerja PT. Telkom Divisi Regional (DIVRE V) Jawa Timur dalam pelaksanaan tugas pengelolaan SDM sesuai dengan wilayah kerjanya yang luas didukung oleh sistem informasi sumberdaya manusia (HRIS) yang disebut dengan TELKOM HRIS SAP/R3. Sehingga peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur dengan alasan lokasi tersebut sangat relevan dengan topik penelitian.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:130-131). Peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi disebut dengan sensus (Indriantoro & Supomo, 2002: 115). Yaitu dengan jumlah seluruh karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebanyak 56 orang.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam hal ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006: 129).

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah HRIS dan kinerja.

2. Data Sekunder

Adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur.

2. Metode Pengumpulan Data

1. Penyebaran Kuesioner

Menyebarkan kuesioner, dengan menggunakan kuesioner tipe pilihan yaitu kuesioner yang harus dijawab oleh responden dengan cara tinggal memilih salah satu jawaban yang sudah tersedia. Dengan pilihan berjumlah lima buah jawaban, karena skala pengukurannya menggunakan skala Likert.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dengan dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Narbuko & Achmadi, 2005 : 83).

3. Dokumentasi

Mempelajari dokumen yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Dokumen ini dapat berupa catatan, transkrip, surat kabar, notulen, dokumen, laporan, buku dan lain-lain.

3. Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa instrumen penelitian, yang meliputi :

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Narbuko & Achmadi, 2005 : 76). Tujuan pembuatan kuesioner (angket) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

2. Pedoman wawancara

Daftar berisi pertanyaan yang akan ditujukan pada karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumen ini dapat berupa catatan, transkrip, surat kabar, notulen, dokumen, laporan, buku dan lain-lain.

F. Validitas Dan Reliabilitas

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian, yaitu:

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat.. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Arikunto, 2006: 168-169).

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*. Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara variabel yang dikorelasikan (Arikunto, 2006: 170).

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

Keterangan:

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2004 : 124).

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2006: 178).

Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006 : 196) :

$$r_{11} = [k:(k-1)] [1 - \sum \sigma_b^2 : \sigma_t^2]$$

dimana r : koefisien reliabilitas

k : jumlah pertanyaan

σ_b^2 : varian butir pertanyaan

σ_t^2 : varian skor tes

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Malhotra, 1999 : 182).

G. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis, data tersebut dapat diberi makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan persepsi responden yang diteliti dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase menurut variabel, indikator dan item.

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam tabel numerik dan grafik (Indriantoro & Supomo, 2002: 170).

Analisis data dilakukan setelah peneliti mengumpulkan semua data yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan beberapa tahap persiapan data untuk memudahkan proses analisis data dan interpretasi hasilnya, yaitu : pengeditan (*editing*), pemberian kode (*coding*), tabulasi (*tabulating*).

a. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik (Indriantoro & Supomo, 2002: 167). Tujuan daripada editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin (Narbuko & Achmadi, 2005: 153).

b. Pemberian Kode (*coding*)

Yang dimaksud dengan pemberian kode (*coding*) adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban (Narbuko &

Achmadi, 2005: 154). Pemberian kode merupakan proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian ke dalam skor numerik atau karakter simbol (Indriantoro & Supomo, 2002: 168).

c. Tabulasi (*Tabulating*)

Pekerjaan tabulasi adalah pekerjaan membuat tabel. Jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan dalam tabel (Narbuko & Achmadi, 2005: 155).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (β_i). Rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = variabel dependen.
 α = bilangan konstanta
 $\beta_1, \dots, \beta_i$ = koefisien regresi X_i
 X_i = variabel independen.
 ϵ = variabel pengganggu

a. Pengujian koefisien regresi simultan :

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik F (uji serentak), dengan rumus (Sudjana, 1992:385), sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = rasio
 R^2 = hasil perhitungan R dipangkatkan dua
k = jumlah variabel bebas
n = banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan di muka, maka untuk pengujian hipotesis, diuji sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y .

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y .

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas $F_{hitung} \leq (\alpha=0,05)$ berarti persamaan regresi berganda baik digunakan untuk melakukan penaksiran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Pengujian Koefisien Regresi Parsial

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga mempunyai pertautan dengan variabel terikat tersebut dianggap konstan digunakan uji regresi parsial. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan memanfaatkan uji statistik *t student*. Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se_{(b_i)}}$$

Keterangan :

b_i = penduga bagi β_i

$Se_{(b_i)}$ = standard error dari β_i

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

Jika probabilitas $t_{hitung} \leq \alpha$ maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $t_{hitung} > \alpha$ maka H_0 diterima

Bila H_0 ditolak berarti H_1 diterima, yang secara langsung menyatakan variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

c. Koefisien determinasi

Untuk mencari persentase total variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas X terhadap ragam variabel terikat Y, dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan dengan R^2 (Sugiarto, 2002: 259), yaitu :

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah kuadrat regresi}}{\text{Jumlah kuadrat total terkoreksi}}$$

Koefisien lain yang dipertimbangkan dalam analisis regresi adalah koefisien determinasi yang terkoreksi atau disesuaikan (Sugiarto, 2002: 260) :

$$\bar{R}^2 = 1 - \left(1 - R^2\right) \left(\frac{n-1}{n-k-1}\right)$$

Kriteria keputusan :

- Jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- Jika $R^2 = 1$ berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

Semakin dekat nilai R^2 ke nilai 1, maka semakin tepat atau cocok garis regresi yang terbentuk untuk meramalkan Y.

b. Uji asumsi klasik

Dalam regresi terdapat asumsi dasar atau asumsi klasik yang dapat menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi. Selain terdapat asumsi dasar atau asumsi klasik terdapat juga penyimpangan asumsi dasar yaitu sebagai berikut (Hasan, 2002: 280-292) :

1. Heteroskedastisitas

Variasi variabel yang tidak sama untuk semua pengamatan disebut dengan heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random atau acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai

dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Sebagai contoh heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *Park* (Gujarati, 1995: 186) dengan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\ln e_i^2 &= \ln \sigma^2 + \beta \ln X_i + v_i \\ &= \alpha + \beta \ln X_i + v_i\end{aligned}$$

Jika β ternyata signifikan maka dapat disimpulkan bahwa dalam regresi terdapat heteroskedastisitas, dan jika β tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

2. Autokorelasi

Yaitu terdapatnya korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu. Dan biasanya auto korelasi muncul pada regresi yang menggunakan data berkala (*time series*). Apabila terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi, dimana model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi digunakan *Durbin Watson* (D-W). Jika $d_U < d_W < 4 - d_U$ maka tidak terdapat autokorelasi (Gujarati, 1995: 218).

3. Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linear dan nilai korelasi antara kedua variabel tersebut mendekati sempurna atau sempurna dengan kata lain koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu. Pedoman suatu model regresi linear bebas dari korelasi adalah dapat dilihat melalui VIF (*Variance Inflator Factor*) yang kurang dari 10.

4. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas berdasarkan Uji K-S (*Kolmogorov Smirnov Test*). Dengan melihat koefisien signifikansi (*Asymp. Sig*), jika signifikansi K-S (*Kolmogorov Smirnov Test*) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*)

Analisis regresi moderat ini digunakan untuk mengetahui efek interaksi antara variabel independen dan variabel moderator terhadap variabel dependen. MRA mempunyai kerangka kerja yaitu membandingkan perubahan R^2 di antara keduanya yang menentukan secara tepat tipe efek moderator yang terjadi. Adapun persamaan regresi yang mengadopsi pada Allison dalam Abidin (2005; 73) dimana persamaan tersebut juga digunakan oleh Setiawati & Murwanti (2006; 81) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 (X \cdot Z) + \dots + \epsilon$$

Keterangan :

Y = variabel dependen.

α = konstanta

X = variabel independen.

$X \cdot Z$ = interaksi antara variabel independen dan variabel moderator.

β_1, β_2 = koefisien regresi.

β_3

ϵ = variabel pengganggu.

Dari persamaan regresi diatas maka dapat ditarik model persamaan sesuai dengan hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_i X_i + \epsilon \dots\dots\dots \text{Persamaan (1)}$$

$$Y = \alpha + \beta_i X_i + \beta_i Z_i + \epsilon \dots\dots\dots \text{Persamaan (2)}$$

$$Y = \alpha + \beta_i X_i + \beta_i Z_i + \beta_i X_i Z_i + \epsilon \dots\dots\dots \text{Persamaan (3)}$$

Sedangkan berdasarkan persamaan (1), (2) dan (3) dapat diambil keputusan dalam menentukan apakah suatu variabel bertindak sebagai variabel moderat murni (*pure moderator*), variabel moderat semu (*quasi moderator*), ataupun variabel bebas (*independent variabel*) dapat dijelaskan sebagai berikut :

		X.Z (interaksi)	
		Signifikan	Non Signifikan
Z (non interaksi)	Signifikan	Moderat semu	Independent
	Non Signifikan	Moderat murni	Independent

Sumber : James D. McKeen dalam Abidin (2005: 75)

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Telkom

Sejarah Telekomunikasi Indonesia telah dimulai satu setengah abad yang lalu. Dalam kurun waktu itu wadah kelembagaan pengelola telekomunikasi di Indonesia telah banyak mengalami perubahan di beberapa perusahaan swasta sampai menjadi jawatan pemerintah, kemudian menjadi Badan Usaha Milik Negara dan akhirnya menjadi perusahaan perseorangan.

1. Post Telegraph dan Telephon Dients (PTT)

Pada tahun 1804, Belanda mendirikan pelayanan dalam bidang jasa Pos dan Telekomunikasi yang dikenal dengan *Post Telegraph En Telephon Dients*. Saluran telegraph pertama kali dibuka pada tanggal 23 Oktober 1855 oleh pemerintah Hindia Belanda berupa telegrap elektromagnetik.

Disusul dengan beberapa perusahaan swasta yang membangun hubungan telephon lokal pada tanggal 16 Oktober 1882 dengan izin konsesi selama 25 tahun. Pada tahun 1906 semua perusahaan jaringan telekomunikasi swasta diambil alih dan dikelola oleh pemerintah Hindia Belanda melalui pembentukan *Post Telegraph en Telephon Dients* dan dikenal dengan PTT Dients. Pada tahun 1931 ditetapkan sebagai perusahaan negara.

Pada saat pendudukan Jepang, PTT Dients diambil alih oleh Jepang dan diubah menjadi *Tsusinkyoku*. Keadaan Telekomunikasi pada masa pendudukan Jepang tidak berkembang dengan baik akibat politik kerja rodi yang dijalankan pemerintah Jepang. Setelah Jepang menyerah pada Sekutu, kesempatan ini dimanfaatkan oleh bangsa Indonesia untuk memproklamkan kemerdekaan Indonesia. Kemudian pada tanggal 27 September 1945, PTT Dients resmi menjadi milik pemerintah Republik Indonesia.

2. PN Pos dan Telekomunikasi

Sesuai dengan PP No. 240 th 1961 yang dikeluarkan pada tanggal 1 Januari 1962 jawatan PTT diubah menjadi PN POSTEL. Perkembangan jasa Pos dan Telekomunikasi mengalami kemajuan pesat sehingga pada tahun 1965 berdasarkan PP No. 29 tahun 1965 dan berdasarkan PP No. 30, PN POSTEL diubah menjadi PN POS & GIRO dan PN Telekomunikasi dengan hak dan kewajiban bidang usaha yang berbeda.

3. Perumtel

Sesuai dengan PP No. 44 tahun 1969 dan PP No. 45 tahun 1959 tentang Undang-Undang maka pemerintah memutuskan mengubah status PN Telekomunikasi menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi atau Perumtel yang disahkan berdasarkan SK Menteri Perhubungan No. 139/U/10 pada tanggal 28 April 1970 dan dikukuhkan dengan PP No. 36 tahun 1974 yang menetapkan bahwa Perumtel adalah pengelola jasa telekomunikasi untuk umum, baik dalam negeri maupun luar negeri dan menetapkan bahwa Perumtel memiliki hak monopoli dalam penyelenggaraan jasa telekomunikasi dalam negeri.

Pada tahun 1980 pemerintah mengambil kebijaksanaan dengan membeli seluruh saham PT. Indosat yang dituangkan dalam PP No. 25 tahun 1980. Selanjutnya untuk meningkatkan jasa telekomunikasi untuk umum maka diadakan perubahan PP No. 22 tahun 1974 menjadi PP No. 53 tahun 1980 yaitu dengan penetapan PT. Indosat sebagai badan usaha yang berwenang untuk menyelenggarakan hubungan telekomunikasi untuk umum dan hubungan internasional. PP No. 36 tahun 1974 tentang Perumtel juga ditetapkan dalam PP No. 5 tahun 1980.

4. PT. TELKOM

Adanya tuntutan pelayanan jasa telekomunikasi pada masa yang akan datang, pemerintah memutuskan mengubah status Perumtel menjadi perusahaan perseroan melalui PP No. 25 tahun 1991. Pendirian perusahaan perseroan tersebut dilaksanakan dengan Akte Notaris Imas Fatimah, SH No. 128 tanggal 24 November 1991 yang

kemudian diberi nama PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PT. TELKOM).

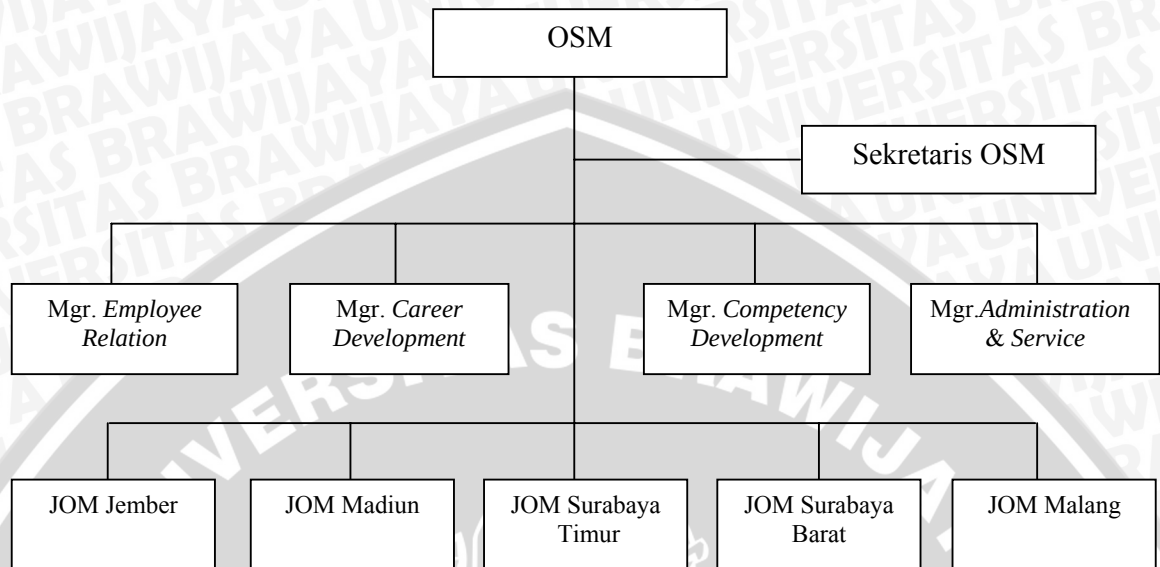
Kantor pusat PT. Telkom, Tbk berkedudukan di jalan Japati 1 Bandung, yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran, pengelolaan perusahaan secara keseluruhan, sedangkan penjabaran operasional dilaksanakan oleh masing-masing divisi yang ada di Telkom, Tbk. Divisi-divisi tersebut terdiri dari:

1. Divisi Network
2. Divisi Regional, yang terdiri dari:
 - a. Divisi regional I : Sumatera
 - b. Divisi regional II : Jakarta dan sekitarnya
 - c. Divisi regional III : Jawa Barat
 - d. Divisi regional IV : Jawa Tengah dan DIY
 - e. Divisi regional V : Jawa Timur
 - f. Divisi regional VI : Kalimantan
 - g. Divisi regional VII : Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku, Papua
3. Divisi Atelir
4. Divisi Bisnis Utama
5. Divisi Riset dan Teknologi Informasi
6. Divisi Pelatihan
7. Divisi Properti
8. Divisi Bisnis Penunjang.

2. PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

PT. Telkom HR. Area 05 berlokasi di Jl. Ketintang 156 Surabaya. HR. Area 05 merupakan salah satu divisi pada PT. Telkom Indonesia yang bertempat di Surabaya dan memiliki wewenang dalam menyelenggarakan pengelolaan fungsi dan layanan SDM seluruh unit kerja /organisasi TELKOM yang berada dalam HR. Area 05 secara efektif sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja unit-unit di kelompok HR. Area. Kelompok-kelompok HR. Area 05 meliputi wilayah Surabaya Timur, Surabaya Barat, Malang, Madiun dan Jember. Terdapat empat unit kerja pada HR. Area 05 yang terdiri dari *Administrasi & Service*, *Carrer Development*, *Competency Development* dan *Employee Relation*.

3. Struktur Organisasi PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur



Gambar 7 : Struktur Organisasi PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Wewenang Masing-Masing Jabatan :

1. *Operational Service Manager* (OSM) HR. Area 05

Memastikan terselenggaranya pengelolaan fungsi dan layanan SDM seluruh unit kerja /organisasi TELKOM yang berada dalam HR. Area secara efektif sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja unit di kelompok HR. Area.

2. *Career Development*

Memastikan terselenggaranya fungsi *Career Development* dan *Job Management*, dalam rangka memenuhi produktivitas dan kepuasan karyawan serta tersedianya usulan *position profil* untuk mendukung operasional unit bisnis yang dikelola.

3. *Administration & Service*

Memastikan ketersediaan data dan atau informasi SDM yang akurat, *valid* dan *up-to-date* untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen dan pemberian layanan SDM (*Remuneration, Retirement, Travel & Time Management* dan *HR Budgeting*) kepada unit bisnis/area yang bersangkutan.

4. *Employee Relation*

Memastikan terselenggaranya pengelolaan *Employee Relation* dan *Union Relation* di Area yang di kelolanya, agar terjaga ketaatan/konsistensi pelaksanaan kesepakatan yang menyangkut hak, kewajiban dan harmonisasi hubungan antara *employee* dan *employer*.

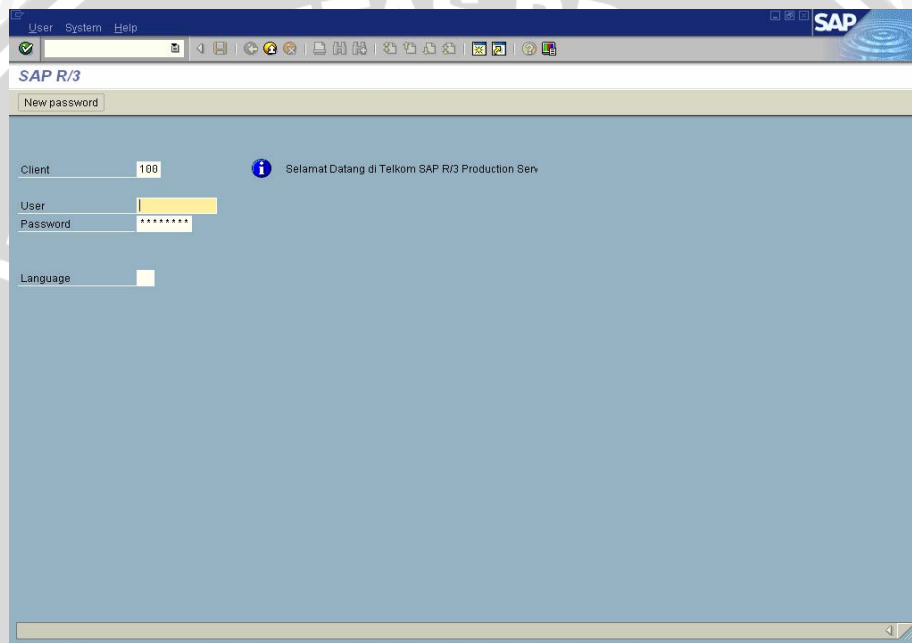
5. *Competency Development*

Memastikan kualitas & efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan *asement* kompetensi karyawan di area layanan untuk meningkatkan kompetensi dan atau mengurangi gap kompetensi karyawan serta mendapatkan Nilai Kompetensi yang obyektif.

4. **Implementasi Human Resources Information System (HRIS)**

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia di PT. Telkom saat ini menggunakan Sistem Aplikasi Produk/SAP R/3 modul Human Resources, diberi nama TELKOM HRIS (*Human Resource Information System*). Proses bisnis administrasi karyawan terdiri dari proses bisnis untuk pencatatan setiap transaksi yang berhubungan dengan data karyawan selama karyawan tersebut bekerja pada PT. Telkom.

Proses bisnis disebut di atas tidak hanya terdiri dari proses pencatatan ke dalam sistem, melainkan juga termasuk proses administrasi yang mendahului proses pencatatan itu sendiri. Manajemen PT. Telkom telah menetapkan job role TELKOM HRIS untuk setiap aktivitas dalam suatu proses bisnis yang cara pengoperasiannya menggunakan sistem SAP R/3 module *Human Resources*. Setiap karyawan telah diberikan wewenang untuk melakukan operasional TELKOM HRIS, yaitu dengan menggunakan *id* yang telah ditetapkan batasan-batasannya.

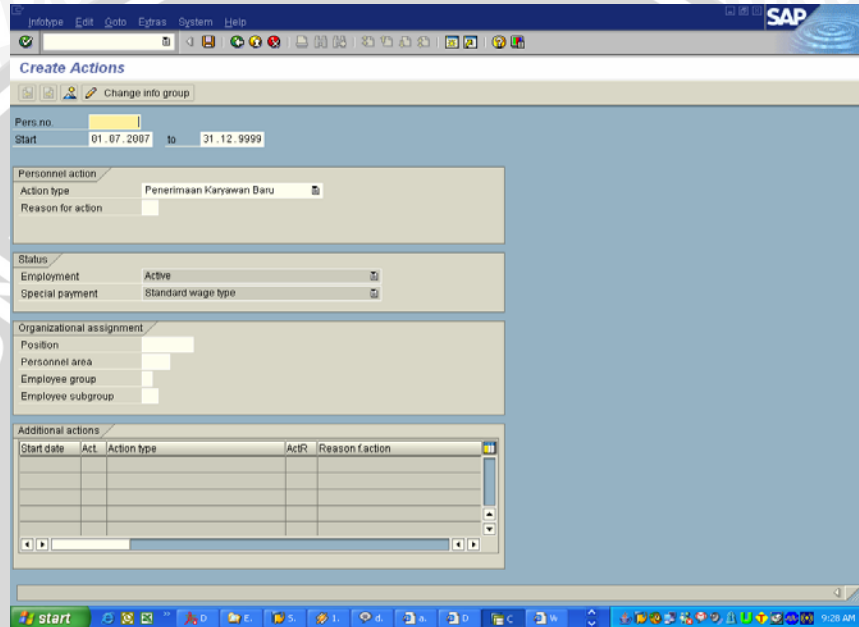


Gambar 8 : Login ke sistem TELKOM HRIS SAP R/3
Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Berdasarkan pendekatan sistem TELKOM HRIS SAP R/3 dapat dibagi ke dalam beberapa bagian sebagai berikut :

1. Subsitem *Input*

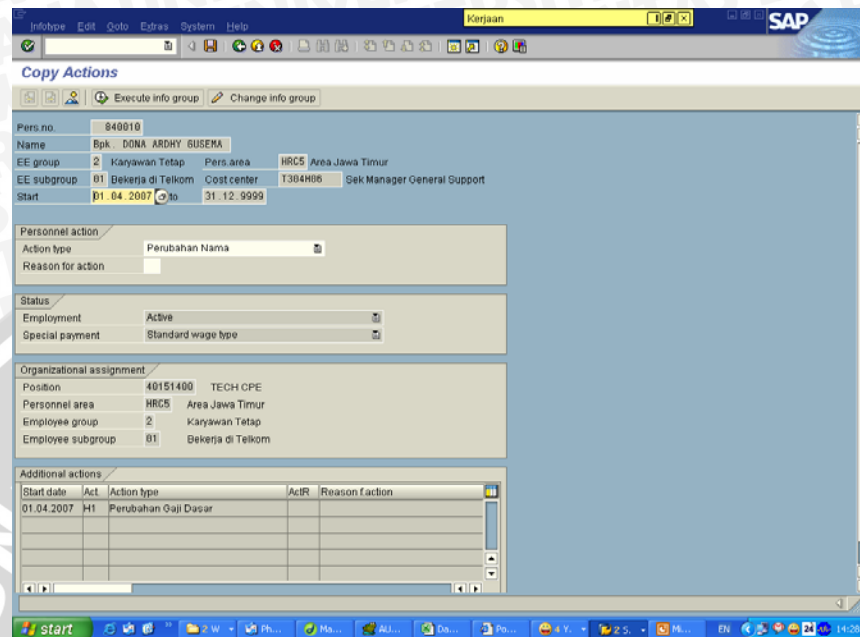
- Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari proses pencatatan data BKP (Berkas Kepegawaian Perorangan) ke dalam sistem yang terdiri elemen data personil dan elemen data akuntansi.



Gambar 9 : Proses *entry* data BKP pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3
Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

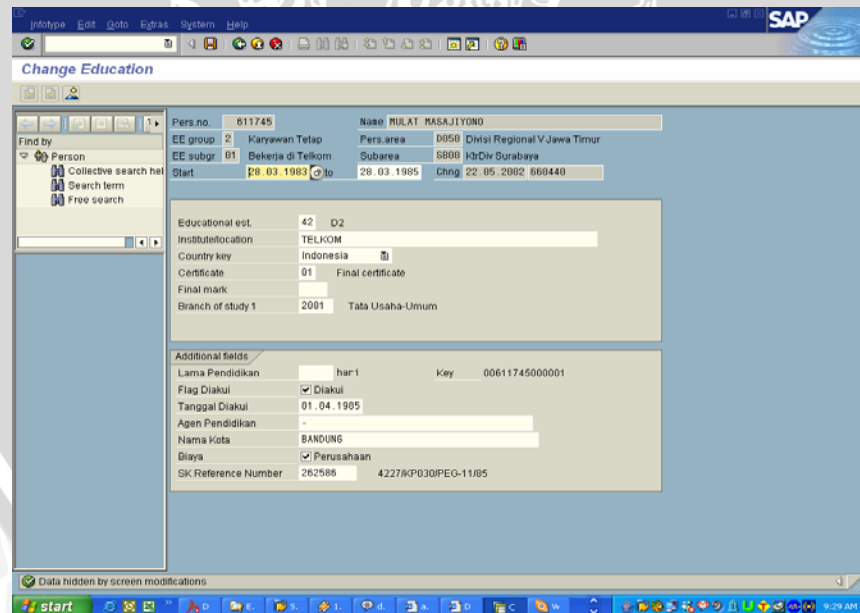
Dalam proses *entry* data BKP ke dalam sistem terdapat elemen data personil seperti nama, tempat tanggal lahir, gender(laki/perempuan), agama. Selain data di atas juga terdapat elemen data akuntansi yang bersifat keuangan artinya dapat mempengaruhi jumlah atau besar kecilnya penentuan gaji dasar maupun tunjangan yaitu seperti jenjang pendidikan, status perkawinan, jumlah anak/anak yang masih menjadi tanggungan.

Selanjutnya jika terjadi perubahan pada elemen-elemen data BKP akan diproses sebagai berikut :



Gambar 10 : Proses *entry* perubahan nama pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur



Gambar 11 : Proses *entry* perubahan/penyesuaian ijazah pendidikan pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Copy Actions

Info type Edit Goto Extras System Help

Execute info group Change info group

Pers.no. 611745
 Name Bpk. MULAT NASAJIYONO
 EE group 2 Karyawan Tetap Pers. area HRCS Area Jawa Timur
 EE subgroup 01 Bekerja di Telkom Cost center T304H06 Sek Manager General Support
 Start 01.04.2007 to 31.12.9999

Personnel action
 Action type Karyawan Menikah
 Reason for action

Status
 Employment Active
 Special payment Standard wage type

Organizational assignment
 Position 40151550 OFF 2 SECURITY MALANG
 Personnel area HRCS Area Jawa Timur
 Employee group 2 Karyawan Tetap
 Employee subgroup 01 Bekerja di Telkom

Additional actions

Start date	Act	Action type	ActR	Reason facton
01.04.2007	H1	Perubahan Gaji Dasar		

Gambar 12 : Proses *entry* status perkawinan/karyawan menikah pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3
 Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Create Family/Related Person

Info type Edit Goto Extras System Help

ID Card Data Address Passport Details

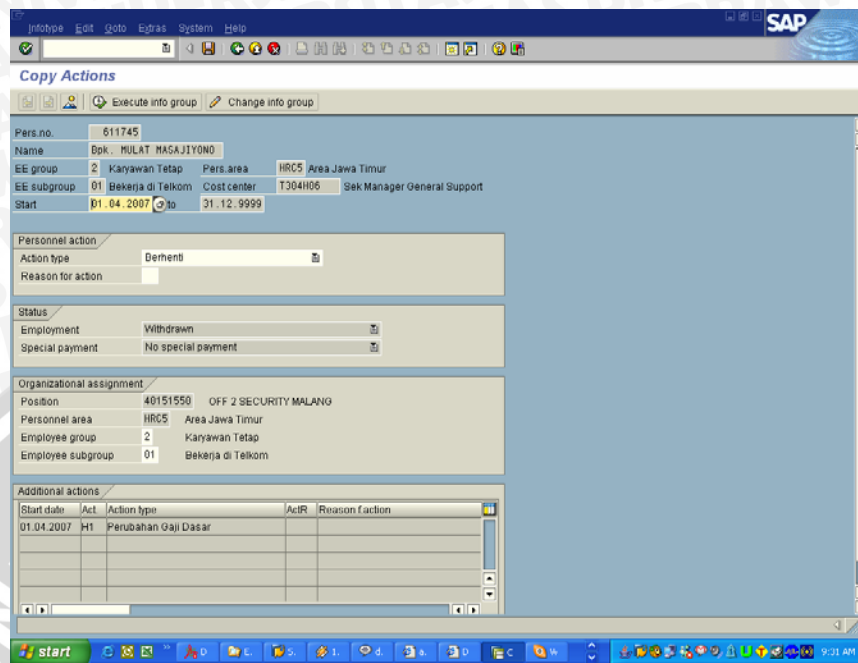
Pers.no. 611745 Name MULAT NASAJIYONO
 EE group 2 Karyawan Tetap Pers. area HRCS Area Jawa Timur
 EE subgroup 01 Bekerja di Telkom Subarea RL00 Malang
 From 01.04.2007 to 31.12.9999

Personal Data
 Family member Anak Kandung Number
 Name
 Gender Female Male
 Birthplace Date of birth
 Nationality Indonesian City of birth
 Identity type
 Mar. Cert.

Employment / Dependency Data
 Job title
 Employer ☐ Dependent for tax purposes

Additional fields
 Pasangan Ke-
 Tanggal Lapor
 Agama ☐ Kesehatan ditanggung Akhir Tanggungan
 Golongan Darah
 Status Tanggal Status

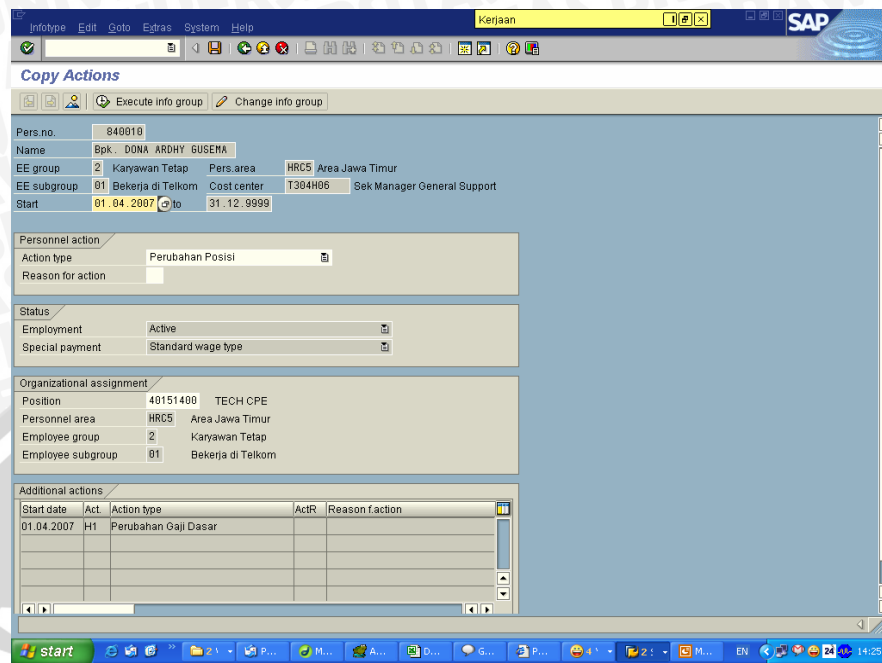
Gambar 13 : Proses *entry* kelahiran anak kandung pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3
 Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur



Gambar 14 : Proses *entry* karyawan berhenti pada sistem
TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

- Subsistem riset sumberdaya manusia terdiri dari identifikasi yang dilakukan untuk mempersiapkan penggantian atau perubahan posisi karyawan. Sebelum melakukan penggantian ataupun perubahan posisi sebelumnya dilakukan analisis jabatan yang bertujuan mendokumentasikan pelaksanaan dari tugas-tugas. Dalam hal ini hasil dari analisis jabatan dapat digunakan sebagai *input* pada perubahan posisi dengan pertimbangan tetap berdasarkan pada kebutuhan perusahaan, minat karyawan yang bersangkutan, kondisi karyawan seperti kompetensi, pendidikan. Analisis jabatan dan perubahan posisi dalam implementasinya saling berpengaruh yaitu menyesuaikan kondisi karyawan (*employee profil*) dengan posisi kerja (*position profile*).

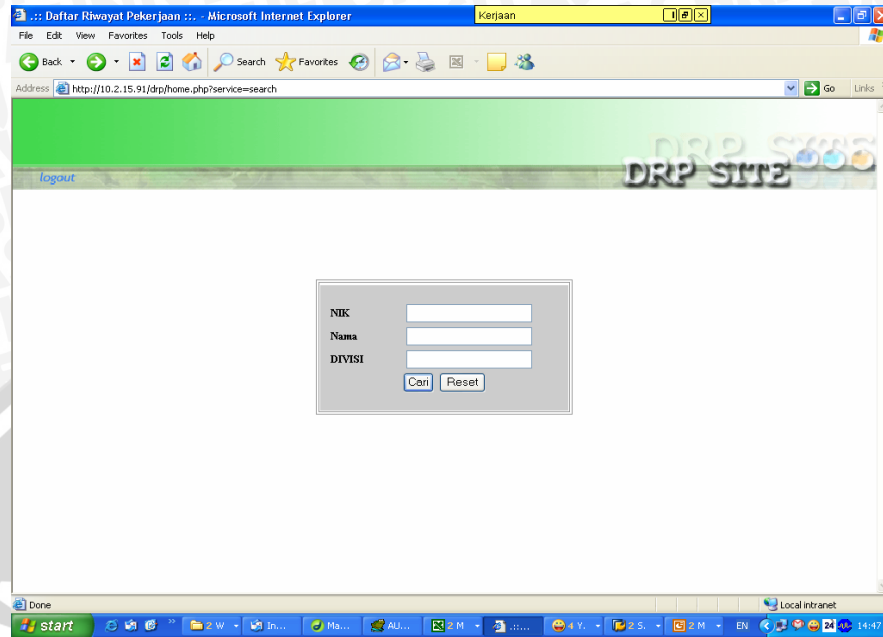


Gambar 15 : Proses perubahan posisi karyawan pada sistem
TELKOM HRIS SAP R/3

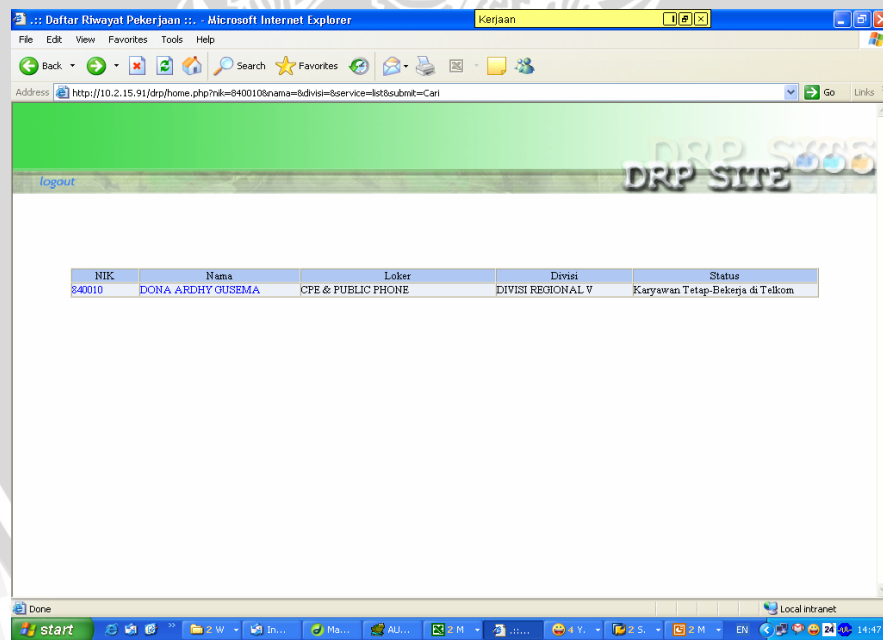
Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

2. Database

Aplikasi dari *database* yang berisi seluruh data pegawai yang ada di HR. Area 05 Jawa Timur yaitu aplikasi DRP (Daftar Riwayat Pegawai) di mana setiap karyawan dapat mengakses DRP mereka masing-masing dengan batasan-batasan tertentu. DRP ini bertujuan untuk memberikan pemenuhan kebutuhan data pegawai baik untuk kepentingan internal maupun eksternal perusahaan. Untuk dapat mengakses ataupun mengambil informasi DRP pegawai/karyawan yang lain maka harus seizin *database administrator* pada bagian *Administration & Service*.



Gambar 16 : Proses login pada DRP
Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur



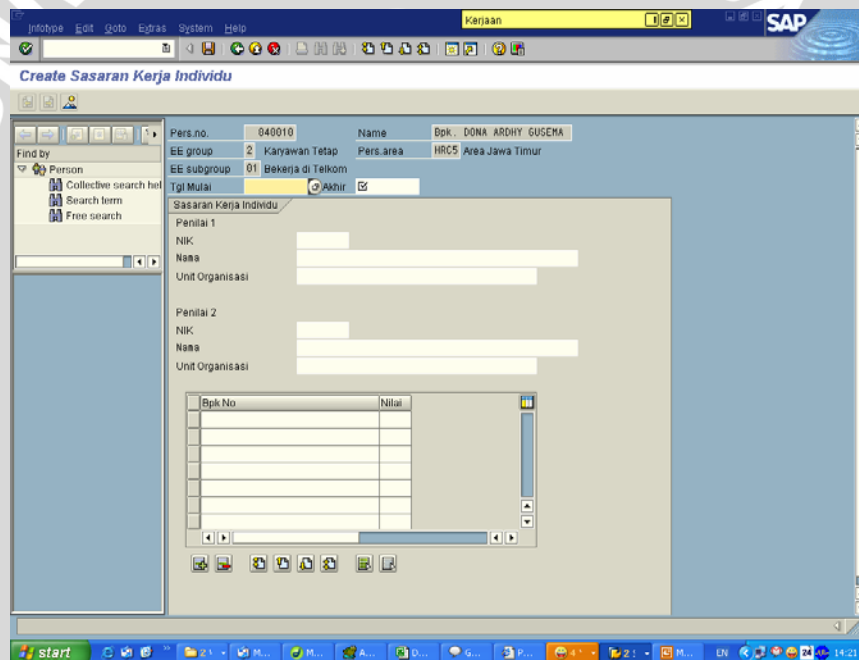
Gambar 17 : Hasil login pada DRP
Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

3. Subsistem Output

Subsistem *output* ini terdiri dari subsistem manajemen angkatan kerja, subsistem kompensasi, subsistem tunjangan, subsistem laporan lingkungan. Subsistem *ouput* merupakan hasil keluaran dari pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3.

- Subsistem manajemen angkatan terdiri dari penilaian kinerja, pelatihan, kompetensi dan disiplin.

Pertama ; proses sebelum menetapkan penilai kinerja individu, sebelumnya sudah ditetapkan dahulu sasaran kerja kerja individu agar setiap karyawan dapat mengerjakan tugas dengan fokus pada sasaran kerjanya yang ingin dicapai.



Gambar 18 : Penetapan sasaran kerja individu pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Setelah di analisis dalam periode tertentu maka nilai kerja individu dapat dibuat berdasarkan hasil sasaran kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

The screenshot shows the SAP HR 'Create Nilai Kerja Individu' (Create Individual Job Value) form. The top bar includes standard SAP navigation icons and the SAP logo. The main form area is divided into several sections:

- Search Section:** Includes 'Find by' (Person), 'Collective search help', 'Search term', and 'Free search'.
- Person Data Section:** Contains fields for 'Pers.no.' (040010), 'Name' (Bpk. DONA ARDYH GUSEMA), 'EE group' (2), 'Karyawan Tetap', 'Pers.area' (HRC5), and 'Area Jawa Timur'.
- Job Data Section:** Includes 'EE subgroup' (01), 'Bekerja di Telkom', and a 'Mulai' (Start) date field.
- Job Value Section:** Titled 'Nilai Kerja Individu', it contains a table for 'Nilai Kerja Individu', 'Nilai Kompetensi', and 'Nilai Total'.
- Penilai 1 (Evaluator 1) Section:** Includes fields for 'NIK', 'Nama', and 'Unit Organisasi'.
- Penilai 2 (Evaluator 2) Section:** Includes fields for 'NIK', 'Nama', and 'Unit Organisasi'.

The bottom of the screen shows the Windows taskbar with various application icons and the system clock.

Gambar 19 : Penetapan nilai kerja individu pada sistem
TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Berikut adalah contoh format laporan penilain kinerja pada HR. Area 05 Jawa Timur yang merupakan keluaran sistem yang telah diconvert pada *Microsoft Office Excel* :

Microsoft Excel - Penilaian

Type a question for help

File Edit View Insert Format Tools Data Window Help

Arial 10

Create PDF

F20

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	LAPORAN BERKALA													
2														
3		PROGRAM	ROBOT PROGRAM	TARGET WAKTU		TARGET OUTPUT		PENCAPAIAN		NILAI BERDASARKAN TARGET		NILAI	EVIDENCE	
4				SATUAN	JUMLAH	SATUAN	JUMLAH	WAKTU	OUTPUT	WAKTU	OUTPUT			
5		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 (%)		
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20											TOTAL NILAI	8,89%		
21		Mengetahui								XXXXXXXXXX	20XX			
22		Pejabat Penilai II				Pejabat Penilai I				Pegawai Yang Dinilai				
23														
24														
25														
26														
27		XXXXXXXXXXXXXX				XXXXXXXXXXXXXX				XXXXXXXXXXXXXX				
28		NIK. XXXXXX				NIK. XXXXXX				NIK. XXXXXX				
29														
30		Keterangan:												
31		Kolom 10 - 1 = (Target Waktu - Realisasi Waktu)/Target Waktu) --> diin format Percentage												
32		Kolom 11 - (Prestasi Output/Target Output) --> diin format Percentage												
33		Kolom 12 - (Prestasi Waktu + Prestasi Output)/(2) x Bobot Program --> diin format Percentage												
34														
35		*) Penjabaran hasil pencapaian diuraikan dalam lembar konsistensi baik permasalahan maupun strategi untuk tingkat												
36														
37														
38														
39														
40														
41														

Page 1

Lamp1 - FormlapBerkala / Lamp5 - FormKonseling / Lamp8 - Form NA awal /

Gambar 20 : Contoh laporan nilai kerja individu pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3 dalam bentuk *Excel*.

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Yang kedua, selanjutnya yang termasuk subsistem manajemen angkatan kerja adalah pelatihan karyawan. Perencanaan pelatihan ini berdasarkan pada tiga dasar yaitu pertama mandator yang bersifat wajib, yang merencanakan adalah perusahaan (*HR Center*), kedua berdasarkan bidang yaitu perencanaannya disesuaikan dengan kebutuhan divisi-divisi, ketiga individu berdasarkan kemauan individu tetapi disesuaikan dengan kompetensi individu tersebut.

Copy Actions

Execute info group | Change info group

Pers.no. 040010
 Name Dpk. DONA ARDIY GUSMA
 EE group 2 Karyawan Tetap Pers.area HRC5 Area Jawa Timur
 EE subgroup 01 Bekerja di Telkom Cost center T304H06 Sek Manager General Support
 Start 01.04.2007 to 31.12.9999

Personnel action
 Action type Mengikuti Pelatihan
 Reason for action

Status
 Employment Active
 Special payment Standard wage type

Organizational assignment
 Position 40151400 TECH CPE
 Personnel area HRC5 Area Jawa Timur
 Employee group 2 Karyawan Tetap
 Employee subgroup 01 Bekerja di Telkom

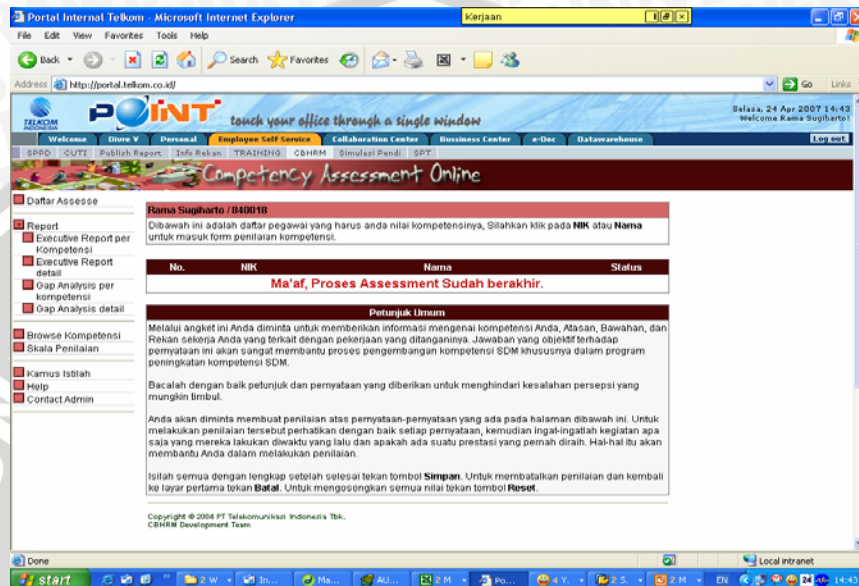
Additional actions

Start date	Act	Action type	ActR	Reason for action
01.04.2007	H1	Perubahan Gaji Dasar		

Gambar 21 : Proses perencanaan pelatihan pada sistem
 TELKOM HRIS SAP R/3

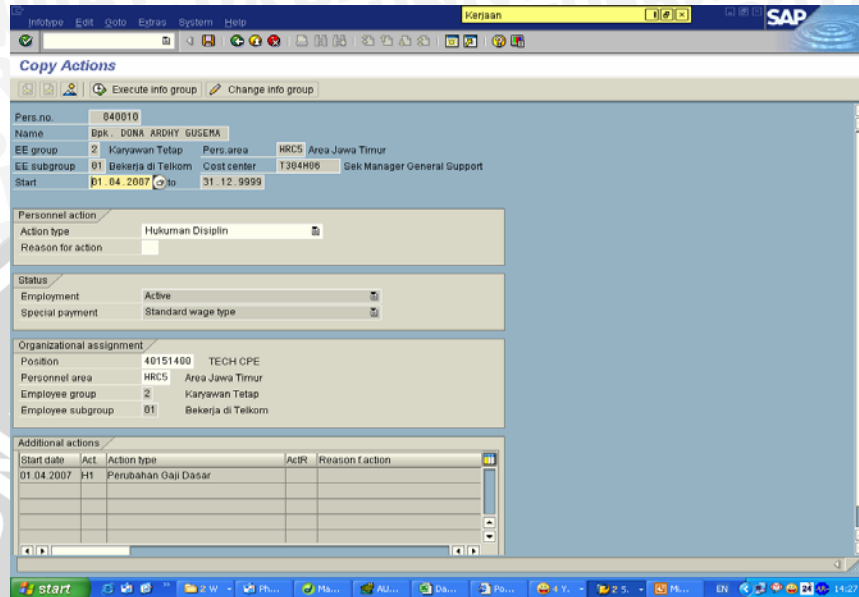
Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Ketiga, kompetensi merupakan aplikasi yang ada dalam sistem TELKOM HRIS SAP R/3 yang digunakan untuk menilai kompetensi karyawan. Dimana setiap karyawan dapat menilai kompetensi rekannya masing-masing.



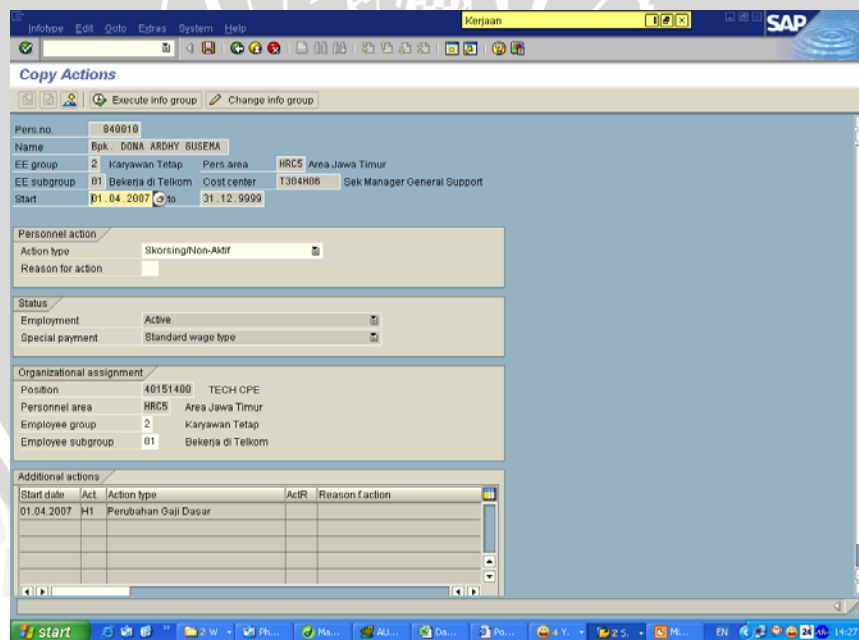
Gambar 22 : Proses penilaian kompetensi individu pada sistem
TELKOM HRIS SAP R/3
Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

Keempat, yaitu yang terakhir dalam subsistem manajemen angkatan kerja adalah disiplin. Aplikasi dalam sistem TELKOM HRIS SAP R/3 adalah sebagai berikut :



Gambar 23 : Proses penetapan hukuman disiplin pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur



Gambar 24 : Proses penetapan hukuman disiplin skorsing non-aktif pada sistem TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

- Subsistem Kompensasi yaitu subsistem *output* yang mengolah penggajian seluruh karyawan dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Divre V Jawa Timur. Aplikasi penggajian atau *payroll* secara otomatis dikerjakan oleh sistem TELKOM HRIS SAP R/3. Sedangkan perubahannya diolah sesuai dengan perubahan BKP, semisal karyawan ingin mengajukan kenaikan gaji dasar sesuai dengan pendidikan terakhir saat ini yang ia selesaikan, perubahan status perkawinan, jumlah anak yang masih ditanggung. Pengoahannya adalah sebagai berikut :

Copy Actions

Execute info group Change info group

Pers.no: 849010
 Name: Bpk. DONA ARDHY GUSEMA
 EE group: 2 Karyawan Tetap Pers area: HRC5 Area Jawa Timur
 EE subgroup: 01 Bekerja di Telkom Cost center: T304H06 Sek Manager General Support
 Start: 01.04.2007 31.12.9999

Personnel action

Action type: Perubahan Gaji Dasar
 Reason for action:

Status

Employment: Active
 Special payment: Standard wage type

Organizational assignment

Position: 40151400 TECH CPE
 Personnel area: HRC5 Area Jawa Timur
 Employee group: 2 Karyawan Tetap
 Employee subgroup: 01 Bekerja di Telkom

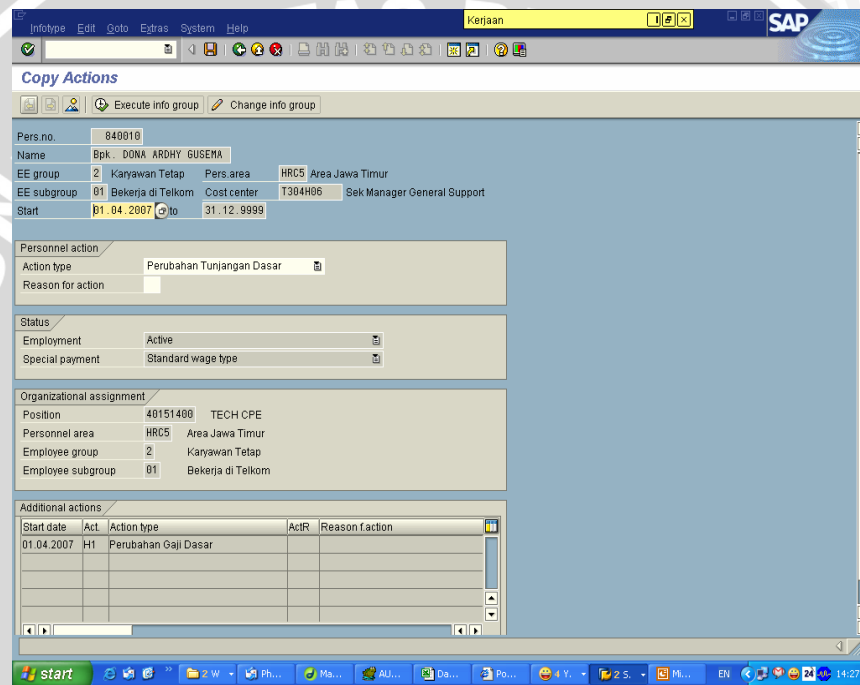
Additional actions

Start date	Act	Action type	ActR	Reason factior
01.04.2007	H1	Perubahan Gaji Dasar		

Gambar 25 : Proses perubahan gaji dasar pada sistem
 TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

- Subsistem tunjangan yaitu subsistem *output* yang mengelola tunjangan karyawan. Aplikasi yang mengelola tunjangan ini dilakukan secara otomatis oleh sistem TELKOM HRIS SAP R/3. Sedangkan perubahannya diolah berdasarkan analisis jabatan semisal karyawan mengalami perubahan posisi/jabatan baik secara vertikal maupun horisontal maka akan diikuti oleh perubahan tunjangan dasarnya. Aplikasi untuk perubahan tunjangan dasar adalah sebagai berikut :



Gambar 26 : Proses perubahan tunjangan dasar pada sistem
TELKOM HRIS SAP R/3

Sumber : PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur

- Subsistem laporan lingkungan merupakan subsistem *output* yang mengelola laporan-laporan perusahaan kepada pemerintah maupun kepada stakeholder (karyawan). Subsistem laporan lingkungan ini bersifat sangat rahasia sehingga penulis tidak dapat menyajikan tampilan (*print screen*) aplikasi pengolahan subsistem laporan lingkungan tersebut.

B. Deskripsi Responden

Responden yang diteliti adalah karyawan HR. Area 05 Jawa Timur PT. Telkom yang berjumlah 56 orang dengan pertimbangan bahwa karyawan HR. Area 05 Jawa Timur tersebut yang berhubungan langsung dengan topik penelitian. Dari 56 kuesiner yang disebar, seluruhnya dikembalikan oleh responden kepada peneliti tepat pada waktunya.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

Deskripsi responden dilihat dari lokasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Deskripsi Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

No.	Lokasi kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jember	3	5,36
2.	Madiun	4	7,14
3.	Surabaya Timur	4	7,14
4.	Malang	5	8,93
5.	Surabaya Barat	5	8,93
6.	Surabaya	35	62,5
	Total	56	100

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang berlokasi kerja di Jember berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 5,36%. Responden yang berlokasi kerja di Madiun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7,14%. Responden yang berlokasi kerja di Surabaya Timur berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7,14%. Responden yang berlokasi kerja di Malang berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 8,93%. Responden yang berlokasi kerja di Surabaya Barat berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 8,93%. Selanjutnya responden yang berlokasi kerja di Surabaya berjumlah 35 dengan persentase sebesar 62,5%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	66,07
2.	Perempuan	19	33,93
Total		56	100

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 8 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang dengan persentase sebesar 66,07% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 33,93%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	6	10,71
2.	31 – 40 tahun	6	10,71
3.	41 – 50 tahun	35	62,5
4.	> 50 tahun	9	16,08
Total		56	100

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 10,71%. Responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 10,71%. Responden yang berusia 41 – 50 tahun berjumlah 35 orang dengan persentase sebesar 62,5%. Responden yang berusia > 50 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 16,08%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili

Deskripsi responden dilihat dari domisili adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili

No.	Lokasi kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jember	3	5,36
2.	Madiun	4	7,14
4.	Malang	5	8,93
6.	Surabaya	44	78,57
Total		56	100

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 10 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang berdomisili di Jember berjumlah 3 orang dengan prosentase sebesar 5,36%. Responden berdomisili di Madiun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7,14%. Responden berdomisili di Malang berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 8,93%. Responden berdomisili di Surabaya berjumlah 44 orang dengan persentase sebesar 78,57%.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden dilihat dari pendidikan terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA	7	12,5
2.	D1	10	17,86
3.	D2	8	14,29
4.	D3	13	23,21
5.	S1	14	25
6.	S2	4	7,14
Total		56	100

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 11 tersebut dapat dilihat bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SLTA berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Responden yang pendidikan terakhirnya D1 berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 17,86%. Responden yang pendidikan terakhirnya D2 berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 14,29%. Responden yang pendidikan terakhirnya D3 berjumlah 13 orang dengan

persentase sebesar 23,21%. Responden yang pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 25%. Responden yang pendidikan terakhirnya S2 berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7,14%.

6. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden dilihat dari lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 12
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10 tahun	3	5,36
2.	10 – 15 tahun	15	26,78
3.	16 – 25 tahun	22	39,29
4.	> 25 tahun	16	28,57
Total		56	100

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 12 tersebut dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 10 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 5,36%. Responden yang lama berkerjanya 10 – 15 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 26,78%. Responden yang lama berkerjanya 16 – 25 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 39,29%. Responden yang lama berkerjanya > 25 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 28,57%.

C. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas terhadap item pada masing-masing variabel penelitian diolah dengan menggunakan *SPSS 11,5 for windows*. Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing item pada variabel penelitian diinterpretasikan sesuai dengan hasil dari pengolahan data yang dilakukan.

1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel

Subsistem *Input* (X_1)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel subsistem *input* (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 13
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel Subsistem *Input* (X_1)

Variabel	Hubungan	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
X_1	$X_{1,1}-X_1$	0,834	0,000	valid
	$X_{1,2}-X_1$	0,513	0,000	valid
	$X_{1,3}-X_1$	0,826	0,000	valid
	$X_{1,4}-X_1$	0,790	0,000	valid
		Alpha =	0,7193	reliabel

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan :

$X_{1,1}-X_1$ = hubungan antara item elemen data personal seperti identitas karyawan yang bersifat non keuangan tersedia dengan lengkap dengan variabel subsistem *input*.

$X_{1,2}-X_1$ = hubungan antara item elemen data akuntansi yang bersifat keuangan seperti penggajian, tunjangan tersedia dengan lengkap dengan variabel subsistem *input*.

$X_{1,3}-X_1$ = hubungan antara item identifikasi karyawan yang digunakan untuk melakukan penggantian karyawan dengan dengan variabel subsistem *input*.

$X_{1,4}-X_1$ = hubungan antara item analisis dan evaluasi jabatan dengan variabel subsistem *input*.

Berdasarkan tabel 13 tersebut dapat diketahui hasil pengujian validitas item-item variabel subsistem *input* (X_1) memiliki signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasinya $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas item-item variabel subsistem *input* (X_1) memiliki signifikansi $\geq 0,6$ yaitu sebesar 0,7193 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Database*

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel *database* (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 14
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel *Database* (X_2)

Variabel	Hubungan	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
X_2	$X_{2.1}-X_2$	0,853	0,000	valid
	$X_{2.2}-X_2$	0,840	0,000	valid
		Alpha =	0,6056	reliabel

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan :

$X_{2.1}-X_2$ = hubungan antara item pemenuhan kebutuhan data pegawai untuk kepentingan pihak internal perusahaan (manajer, non manajer, orang-orang dan organisasi dalam lingkungan perusahaan) dengan variabel *database* (X_2)

$X_{2.2}-X_2$ = hubungan antara item pemenuhan kebutuhan data pegawai untuk kepentingan pihak eksternal dengan variabel *database* (X_2).

Berdasarkan tabel 14 tersebut dapat diketahui hasil pengujian validitas item-item variabel *database* (X_2) memiliki signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasinya $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas item-item variabel *database* (X_2) memiliki signifikansi $\geq 0,6$ yaitu sebesar 0,6056 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Subsistem *Output* (X_3)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel subsistem *output* (X_3) adalah sebagai berikut :

Tabel 15
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel Subsistem *Output* (X_3)

Variabel	Hubungan	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
X_3	$X_{3,1}-X_3$	0,773	0,000	valid
	$X_{3,2}-X_3$	0,619	0,000	valid
	$X_{3,3}-X_3$	0,776	0,000	valid
	$X_{3,4}-X_3$	0,732	0,000	valid
	$X_{3,5}-X_3$	0,785	0,000	valid
	$X_{3,6}-X_3$	0,834	0,000	valid
	$X_{3,7}-X_3$	0,626	0,000	valid
	$X_{3,8}-X_3$	0,770	0,000	valid
		Alpha =	0,8721	reliabel

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan :

$X_{3,1}-X_3$ = hubungan antara item penilaian kinerja dengan variabel subsistem *output*.

$X_{3,2}-X_3$ = hubungan antara item pelatihan dengan variabel subsistem *output*.

$X_{3,3}-X_3$ = hubungan antara item kompetensi dengan variabel subsistem *output*.

$X_{3,4}-X_3$ = hubungan antara item disiplin dengan variabel subsistem *output*.

$X_{3,5}-X_3$ = hubungan antara item penggajian dengan variabel subsistem *output*.

$X_{3,6}-X_3$ = hubungan antara item laporan tunjangan dengan variabel subsistem *output*.

$X_{3,7}-X_3$ = hubungan antara item laporan perusahaan kepada pemerintah dengan variabel subsistem *output*.

$X_{3,8}-X_3$ = hubungan antara item laporan perusahaan kepada stakeholder (pekerja/karyawan) dengan variabel subsistem *output*.

Berdasarkan tabel 15 tersebut dapat diketahui hasil pengujian validitas item-item variabel subsistem *output* (X_3) memiliki signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasinya $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas item-item variabel subsistem *output* (X_3) memiliki signifikansi $\geq 0,6$ yaitu sebesar 0,8721 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 16
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Hubungan	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
Y	Y_1-Y	0,842	0,000	valid
	Y_2-Y	0,898	0,000	valid
	Y_3-Y	0,909	0,000	valid
		Alpha =	0,8557	reliabel

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan :

Y_1-Y = hubungan antara item sejumlah pekerjaan pengelolaan SDM diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dengan variabel kinerja .

Y_2-Y = hubungan antara item pencapaian sasaran kerja individu dengan variabel kinerja .

Y_3-Y = hubungan antara item seluruh pekerjaan pengelolaan SDM diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dengan variabel kinerja .

Berdasarkan tabel 16 tersebut dapat diketahui hasil pengujian validitas item-item variabel kinerja (Y) memiliki signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasinya $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas item-item variabel kinerja (Y) memiliki signifikansi $\geq 0,6$ yaitu sebesar 0,8557 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge* (Z_1)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel *knowledge* (Z_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 17
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel *Knowledge* (Z_1)

Variabel	Hubungan	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
Z_1	$Z_{1.1}-Z_1$	0,939	0,000	valid
	$Z_{1.2}-Z_1$	0,941	0,000	valid
		Alpha =	0,8692	reliabel

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan :

$Z_{1.1}-Z_1$ = hubungan antara item pengetahuan tentang informasi faktual SDM perusahaan dengan variabel *knowledge*.

$Z_{1.2}-Z_1$ = hubungan antara item pengetahuan tentang informasi procedural SDM perusahaan dengan variabel *knowledge*.

Berdasarkan tabel 17 tersebut dapat diketahui hasil pengujian validitas item-item variabel *knowledge* (Z_1) memiliki signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasinya $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas item-item variabel *knowledge* (Z_1) memiliki signifikansi $\geq 0,6$ yaitu sebesar 0,8692 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel *Skill* (Z_2)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel *skill* (Z_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 18
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel *Skill* (Z_2)

Variabel	Hubungan	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
Z_2	$Z_{2.1}-Z_2$	0,801	0,000	valid
	$Z_{2.2}-Z_2$	0,898	0,000	valid
		Alpha =	0,6067	reliabel

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan :

$Z_{2,1}-Z_2$ = hubungan antara item keahlian khusus yang dimiliki dalam mengoperasikan HRIS perusahaan dengan variabel *skill* (Z_2).

$Z_{2,2}-Z_2$ = hubungan antara item keahlian penunjang yang dimiliki dalam mengoperasikan web internal perusahaan.

Berdasarkan tabel 18 tersebut dapat diketahui hasil pengujian validitas item-item variabel *skill* (Z_2) memiliki signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasinya $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas item-item variabel *skill* (Z_2) memiliki signifikansi $\geq 0,6$ yaitu sebesar 0,6067 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel *Ability* (Z_3)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel *Ability* (Z_3) adalah sebagai berikut :

Tabel 19
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel *Ability* (Z_3)

Variabel	Hubungan	Koefisien korelasi	Signifikansi	Keterangan
Z_3	$Z_{3,1}-Z_3$	0,914	0,000	valid
	$Z_{3,1}-Z_3$	0,860	0,000	valid
		Alpha =	0,7211	reliabel

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan :

$Z_{3,1}-Z_3$ = hubungan antara item kemampuan yang dimiliki sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dengan variabel *ability*.

$Z_{3,2}-Z_3$ = hubungan antara item kemampuan yang dimiliki meliputi *employee administration, time management, payroll* dengan variabel *ability*.

Berdasarkan tabel 19 tersebut dapat diketahui hasil pengujian validitas item-item variabel *ability* (Z_3) memiliki signifikansi $\leq 0,05$ dan nilai koefisien korelasinya $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas item-item variabel *ability* (Z_3) memiliki signifikansi $\geq 0,6$ yaitu sebesar 0,7211 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

D. Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Jawaban responden atas masing-masing item pada kuesioner penelitian disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dan dideskripsikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Subsistem *Input* (X_1)

Hasil distribusi dan deskripsi item-item variabel subsistem *input* (X_1) ditabulasikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Subsistem *Input* (X_1)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$X_{1.1}$	-	-	-	-	1	1,8	25	44,6	30	53,6	4,52
2.	$X_{1.2}$	-	-	-	-	-	-	22	39,3	34	60,7	4,61
3.	$X_{1.3}$	1	1,8	-	-	7	12,5	31	55,4	17	30,4	4,13
4.	$X_{1.4}$	2	3,6	2	3,6	5	8,9	33	58,9	14	25,0	3,97

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

2. Distribusi Frekuensi Variabel *Database* (X_2)

Hasil distribusi dan deskripsi item-item variabel *database* (X_2) ditabulasikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 21
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel *Database* (X_2)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$X_{2.1}$	-	-	-	-	3	5,4	29	51,8	24	42,9	4,38
2.	$X_{2.2}$					2	3,6	28	50,0	26	46,4	4,43

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

3. Distribusi Frekuensi Variabel Subsistem Output (X_3)

Hasil distribusi dan deskripsi item-item variabel subsistem *output* (X_3) ditabulasikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Subsistem Output

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$X_{3,1}$	-	-	1	1,8	10	17,9	29	51,8	16	28,6	4,07
2.	$X_{3,2}$	-	-	1	1,8	6	10,7	35	62,5	14	25,0	4,11
3.	$X_{3,3}$	-	-	1	1,8	3	5,4	34	60,7	18	32,1	4,23
4.	$X_{3,4}$	-	-	3	5,4	7	12,5	30	53,6	16	28,6	4,05
5.	$X_{3,4}$	-	-	-	-	-	-	35	62,5	21	37,5	4,38
6.	$X_{3,4}$	-	-	-	-	-	-	36	64,3	20	35,7	4,36
7.	$X_{3,4}$	-	-	-	-	1	1,8	30	53,6	25	44,6	4,43
8.	$X_{3,4}$	-	-	-	-	4	7,1	31	55,4	21	37,5	4,30

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Hasil distribusi dan deskripsi item-item variabel kinerja (Y) ditabulasikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 23
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja (Y)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y_1	1	1,8	1	1,8	6	10,7	29	51,8	19	33,9	4,14
2.	Y_2	1	1,8	2	3,6	9	16,1	28	50,0	16	28,6	4,00
3.	Y_3	1	1,8	1	1,8	3	5,4	35	62,5	16	28,6	4,14

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

5. Distribusi Frekuensi Variabel Knowledge (Z_1)

Hasil distribusi dan deskripsi item-item variabel *knowledge* (Z_1) ditabulasikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 24
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Knowledge (Z_1)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$Z_{1,1}$	-	-	1	1,8	6	10,7	35	62,5	14	25,0	4,11
2.	$Z_{1,2}$	-	-	1	1,8	6	10,7	34	60,7	15	26,8	4,13

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

6. Distribusi Frekuensi Variabel *Skill* (Z_2)

Hasil distribusi dan deskripsi item-item variabel *skill* (Z_2) ditabulasikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 25
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel *Skill* (Z_2)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$Z_{2,1}$	-	-	-	-	1	1,8	39	69,6	16	28,6	4,2679
2.	$Z_{2,2}$	-	-	1	1,8	2	3,6	23	41,1	30	53,6	4,4643

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

7. Distribusi Frekuensi Variabel *Ability* (Z_3)

Hasil distribusi dan deskripsi item-item variabel *ability* (Z_3) ditabulasikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 26
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel *Ability* (Z_3)

No.	Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	$Z_{3,1}$	1	1,8	2	3,6	3	5,4	33	58,9	17	30,4	4,1250
2.	$Z_{3,2}$	-	-	-	-	10	17,9	33	58,9	13	23,2	4,0536

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

E. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik variabel-variabel HRIS terhadap variabel kinerja dapat dilihat dalam uraian sebagai berikut :

1. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan pengujian *Park* sebagai berikut :

Tabel 27
Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas
Variabel-Variabel HRIS Terhadap Kinerja

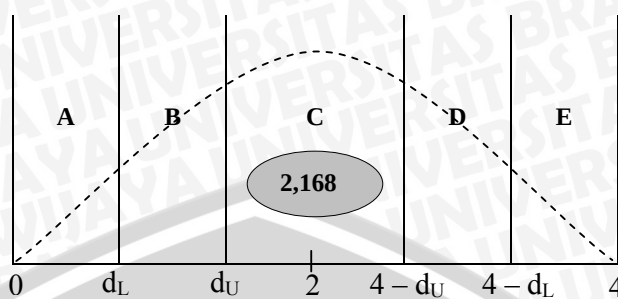
Model	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	-13,462	-2,795	0,007
$LN X_1$	-2,191	-0,820	0,416
$LN X_2$	6,348	1,460	0,150
$LN X_3$	3,075	0,684	0,497

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 27 dapat dilihat bahwa $LN X_1$, $LN X_2$, $LN X_3$, mempunyai signifikansi secara berurutan sebesar 0,416 ; 0,150 dan 0,497. Sedangkan tingkat signifikansi yang diterima $\leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

2. Autokorelasi

Dalam tabel D-W diperoleh d_L 1,45 dan d_U 1,68. tidak ada autokorelasi jika $d_U < d_W < 4 - d_U = 1,68 < 2,168 < 2,32$ (nilai d_L dan d_U diperoleh dari tabel *Durbin Watson* pada $p-1=4$). Dapat disimpulkan bahwa dalam uji autokorelasi tidak terdapat autokorelasi.



Gambar 27 : Hasil Uji Autokorelasi
Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Keterangan:

- A = Daerah autokorelasi
- A&D = Daerah keragu-raguan
- C = Daerah tidak ada autokorelasi
- E = Daerah autokorelasi negatif

3. Multikolinieritas

Pengujian asumsi multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 28
Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas
Variabel-Variabel HRIS Terhadap Kinerja

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
X_1	1,277	Non multikolinieritas
X_2	2,688	Non multikolinieritas
X_3	2,497	Non multikolinieritas

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 28 tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

4. Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas berdasarkan Uji K-S (*Kolmogorov Smirnov Test*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 29
Hasil Uji K-S (*Kolmogorov Smirnov Test*)

K-S (<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>)	Signifikansi (Asymp. Sig)
1,059	0,212

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 29 tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi 0,212 yang melebihi tingkat signifikansi yang diterima 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.



F. Analisis dan Interpretasi Data

1. Analisis Data

Proses analisis data menggunakan aplikasi SPSS 11.5 *for windows*. Analisis regresi berganda data yang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Serta apakah ada perbedaan setelah dimasukkan variabel Z yang diduga sebagai variabel moderator.

a. Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel-Variabel HRIS Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Dalam hasil analisis regresi ini bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan, yaitu dapat diberlakukan ke dalam seluruh populasi dengan taraf kesalahan 5% maupun 1% (Sugiyono, 2006; 224).

Tabel 30
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel-Variabel HRIS Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Beta	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
Konstanta	-0,239		-0,296	0,769	
X1	0,874	0,622	5,285	0,000	Signifikan
X2	0,289	0,197	2,873	0,018	Signifikan
X3	0,434	0,274	3,089	0,003	Signifikan
t_{tabel}	= 2,004				
R	= 0,868				
R Square	= 0,754				
Adjusted R Square	= 0,735				
F_{hitung}	= 53,162				
Sig F	= 0,000				
F_{tabel}	= 2,783				

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 30 tersebut dapat dilihat bahwa :

- F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 53,162 (signifikansi $F = 0,000$). Sedangkan F_{tabel} menunjukkan nilai sebesar 2,7826 sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,162 > 2,7826$) yang berarti koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan.

- b. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,868 menunjukkan besarnya derajat pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel kinerja (Y). Dimana nilai R mendekati 1 maka variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja.
- c. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,754 menunjukkan bahwa 75,4% keragaman variabel kinerja (Y) ditentukan oleh besarnya variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3). Sedangkan 24,6% ditentukan oleh faktor lain diluar persamaan model regresi.
- d. *Adjusted R Square* digunakan apabila jumlah variabel bebas lebih dari dua dengan koefisien determinasi yang telah terkoreksi dari faktor kesalahan sebesar 0,735 menyatakan besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel kinerja. Di mana 73,5% keragaman variabel kinerja (Y) ditentukan oleh besarnya variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3). Sedangkan 26,5% ditentukan oleh faktor lain diluar persamaan model regresi.
- e. Koefisien regresi :
 1. Persamaan regresi : $Y = 0,874X_1 + 0,289X_2 + 0,434X_3$
 2. Koefisien regresi variabel subsistem *input* (X_1) sebesar 0,874 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% subsistem *input* akan meningkatkan kinerja sebesar 87,4%.
 3. Koefisien regresi variabel *database* (X_2) sebesar 0,289 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% *database* akan meningkatkan kinerja sebesar 28,9%.
 4. Koefisien regresi variabel subsistem *output* (X_3) sebesar 0,434 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% subsistem *output* akan meningkatkan kinerja sebesar 43,4%.

Selanjutnya berdasarkan tabel 30 tersebut t_{hitung} dapat diperoleh hasil dan disajikan ke dalam data sebagai berikut :

1. Variabel subsistem *input* (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 5,285 dengan signifikansi sebesar 0,000. Kemudian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,285 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel subsistem *input* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel *database* (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,873 dengan signifikansi sebesar 0,018. Kemudian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,018 < 0,05$) maka secara parsial variabel *database* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
3. Variabel subsistem *output* (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 3,089 dengan signifikansi sebesar 0,003. Kemudian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,089 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,003 < 0,05$) maka secara parsial variabel subsistem *output* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

b. Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*)

1) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel Subsystem *Input* (X_1) dengan Variabel *Knowledge* (Z_1)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel subsystem *input* (X_1) dengan variabel *knowledge* (Z_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 31
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsystem *Input* (X_1) dengan Variabel *Knowledge* (Z_1)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	0,231	0,362	0,719
	X_1	0,897	6,087	0,000
2.	Konstanta	-0,669	-1,206	0,233
	X_1	0,534	3,808	0,000
	Z_1	0,599	5,161	0,000
3.	Konstanta	-5,642	-1,730	0,090
	X_1	1,670	2,235	0,030
	Z_1	1,917	2,229	0,030
	X_1Z_1	-0,299	-1,547	0,128

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 31 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 0,897X_1$ (b1≠ 0)
2. $Y = 0,534X_1 + 0,599Z_1$ (b1≠ 0 ; b2≠ 0)
3. $Y = 1,670X_1 + 1,917Z_1$ (b1≠ 0 ; b2≠ 0 ; b3= 0)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_1 non interaksi signifikan (b2≠ 0) sedangkan pada Z_1 interaksi tidak signifikan (b3= 0). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_1 adalah variabel bebas biasa (*independent variable*)

2) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel Subsistem *Input* (X_1) dengan Variabel *Skill* (Z_2)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel subsistem *input* (X_1) dengan variabel *skill* (Z_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 32
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem *Input* (X_1) dengan Variabel *Skill* (Z_2)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	0,231	0,362	0,719
	X_1	0,897	6,087	0,000
2.	Konstanta	-0,283	-0,337	0,738
	X_1	0,867	5,732	0,000
	Z_2	0,148	0,943	0,350
3.	Konstanta	9,142	1,490	0,142
	X_1	-1,422	-0,958	0,342
	Z_2	-1,918	-1,429	0,159
	X_1Z_2	0,501	1,550	0,127

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 32 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 0,897X_1$ ($b_1 \neq 0$)
2. $Y = 0,867X_1$ ($b_1 \neq 0$; $b_2 = 0$)
3. tidak ada yang signifikan ($b_1 = 0$; $b_2 = 0$; $b_3 = 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_2 non interaksi tidak signifikan ($b_2 = 0$) dan pada Z_2 interaksi tidak signifikan ($b_3 = 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_2 adalah variabel bebas biasa (*independent variable*).

3) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel Subsistem *Input* (X_1) dengan Variabel *Ability* (Z_3)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel subsistem *input* (X_1) dengan variabel *ability* (Z_3) adalah sebagai berikut :

Tabel 33
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem *Input* (X_1) dengan Variabel *Ability* (Z_3)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	0,231	0,362	0,719
	X_1	0,897	6,087	0,000
2.	Konstanta	-,561	-1,122	0,267
	X_1	0,449	3,402	0,001
	Z_3	0,666	6,404	0,000
3.	Konstanta	-3,636	-1,603	0,115
	X_1	1,170	2,186	0,033
	Z_3	1,477	2,493	0,016
	X_1Z_3	-0,188	-1,390	0,171

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 33 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 0,897X_1$ ($b_1 \neq 0$)
2. $Y = 0,449X_1 + 0,666Z_3$ ($b_1 \neq 0$; $b_2 \neq 0$)
3. $Y = 1,170X_1 + 1,477Z_3$ ($b_1 \neq 0$; $b_2 \neq 0$; $b_3 = 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_3 non interaksi signifikan ($b_2 \neq 0$) sedangkan pada Z_3 interaksi tidak signifikan ($b_3 = 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_3 adalah variabel bebas biasa (*independent variable*).

4) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel *Database* (X_2) dengan Variabel *Knowledge* (Z_1)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel *database* (X_2) dengan variabel *knowledge* (Z_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 34
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel *Database* (X_2)
dengan Variabel *Knowledge* (Z_1)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	2,144	2,546	0,014
	X_2	0,443	2,332	0,023
2.	Konstanta	-0,188	-0,269	0,789
	X_2	0,243	1,713	0,093
	Z_1	0,781	6,935	0,000
3.	Konstanta	12,410	2,728	0,009
	X_2	-2,475	-2,525	0,015
	Z_1	-2,365	-2,095	0,041
	X_2Z_1	0,678	2,799	0,007

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 34 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 2,144 + 0,443X_2$ ($b_1 \neq 0$)
2. $Y = 0,781Z_1$ ($b_1 = 0$; $b_2 \neq 0$)
3. $Y = 12,410 - 2,475X_2 + 0,678X_2Z_1$ ($b_1 \neq 0$; $b_2 \neq 0$; $b_3 \neq 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_1 non interaksi signifikan ($b_2 \neq 0$) dan pada Z_1 interaksi signifikan ($b_3 \neq 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_1 adalah variabel moderat semu (*quasi moderator*).

5) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel *Database* (X_2) dengan Variabel *Skill* (Z_2)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel *database* (X_2) dengan variabel *skill* (Z_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 35
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel *Database* (X_2)
dengan Variabel *Skill* (Z_2)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	2,144	2,546	0,014
	X_2	0,443	2,332	0,023
2.	Konstanta	1,780	1,831	0,073
	X_2	0,362	1,650	0,105
	Z_2	0,165	0,755	0,453
3.	Konstanta	0,091	0,013	0,990
	X_2	0,764	0,454	0,651
	Z_2	0,554	0,341	0,735
	X_2Z_2	-0,092	-0,241	0,810

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 35 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 2,144 + 0,443X_2$ ($b_1 \neq 0$)
2. tidak ada yang signifikan ($b_1 = 0$; $b_2 = 0$)
3. tidak ada yang signifikan ($b_1 = 0$; $b_2 = 0$; $b_3 = 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_2 non interaksi tidak signifikan ($b_2 = 0$) sedangkan pada Z_2 interaksi tidak signifikan ($b_3 = 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_2 adalah variabel bebas biasa (*independent variable*).

6) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel *Database* (X_2) dengan Variabel *Ability* (Z_3)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel *database* (X_2) dengan variabel *ability* (Z_3) adalah sebagai berikut :

Tabel 36
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel *Database* (X_2)
dengan Variabel *Ability* (Z_3)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	2,144	2,546	0,014
	X_2	0,443	2,332	0,023
2.	Konstanta	0,012	0,019	0,985
	X_2	0,164	1,250	0,217
	Z_3	0,822	8,287	0,000
3.	Konstanta	13,580	3,319	0,002
	X_2	-2,693	-3,125	0,003
	Z_3	-2,624	-2,539	0,014
	X_2Z_3	0,725	3,348	0,002

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 36 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 2,144 + 0,443X_2$ ($b_1 \neq 0$)
2. $Y = 0,822Z_3$ ($b_1 = 0$; $b_2 \neq 0$)
3. $Y = 13,580 - 2,693X_2 - 2,624Z_3 + 0,725X_2Z_3$ ($b_1 \neq 0$; $b_2 \neq 0$; $b_3 \neq 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_3 non interaksi signifikan ($b_2 \neq 0$) dan pada Z_3 interaksi signifikan ($b_3 \neq 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_3 adalah variabel moderat semu (*quasi moderator*).

7) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel Subsistem Output (X_3) dengan Variabel Knowledge (Z_1)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel subsistem output (X_3) dengan variabel knowledge (Z_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 37
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem Output (X_3) dengan Variabel Knowledge (Z_1)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	1,640	1,916	0,061
	X_3	0,579	2,885	0,006
2.	Konstanta	-0,139	-0,199	0,843
	X_3	0,260	1,641	0,107
	Z_1	0,761	6,556	0,000
3.	Konstanta	11,615	2,935	0,005
	X_3	-2,474	-2,690	0,010
	Z_1	-2,130	-2,204	0,032
	X_3Z_1	0,669	3,011	0,004

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 37 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

- $Y = 0,579X_3$ ($b_1 \neq 0$)
- $Y = 0,761Z_1$ ($b_1 = 0$; $b_2 \neq 0$)
- $Y = 11,615 + -2,474X_3 + -2,130Z_1 + 0,669X_3Z_1$ ($b_1 \neq 0$; $b_2 \neq 0$; $b_3 \neq 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_1 non interaksi signifikan ($b_2 \neq 0$) dan pada Z_1 interaksi signifikan ($b_3 \neq 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_1 adalah variabel moderat semu (*quasi moderator*).

8) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel Subsistem Output (X_3) dengan Variabel Skill (Z_2)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel subsistem output (X_3) dengan variabel skill (Z_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 38
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem Output (X_3) dengan Variabel Skill (Z_2)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	1,640	1,916	0,061
	X_3	0,579	2,885	0,006
2.	Konstanta	1,369	1,395	0,169
	X_3	0,518	2,273	0,027
	Z_2	0,121	0,574	0,568
3.	Konstanta	-9,102	-1,092	0,280
	X_3	3,093	1,511	0,137
	Z_2	2,431	1,323	0,192
	X_3Z_2	-0,566	-1,265	0,211

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 38 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 0,579X_3$ ($b_1 \neq 0$)
2. $Y = 0,518X_3$ ($b_1 \neq 0$; $b_2 = 0$)
3. tidak ada yang signifikan ($b_1 = 0$; $b_2 = 0$; $b_3 = 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_2 non interaksi tidak signifikan ($b_2 = 0$) dan pada Z_2 interaksi tidak signifikan ($b_3 = 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_2 adalah variabel bebas biasa (*independent variable*).

9) Hasil Analisis Regresi Moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) Variabel Subsistem Output (X_3) dengan Variabel Ability (Z_3)

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis*) variabel subsistem output (X_3) dengan variabel ability (Z_3) adalah sebagai berikut :

Tabel 39
Rekapitulasi Hasil MRA Variabel Subsistem Output (X_3) dengan Variabel Abilit (Z_3)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
1.	Konstanta	1,640	1,916	0,061
	X_3	0,579	2,885	0,006
2.	Konstanta	-0,407	-0,656	0,515
	X_3	0,287	2,081	0,042
	Z_3	0,803	8,302	0,000
3.	Konstanta	9,699	2,988	0,004
	X_3	-1,973	-2,718	0,009
	Z_3	-1,736	-2,150	0,036
	X_3Z_3	0,566	3,163	0,003

Sumber : data primer diolah (Juni 2007)

Berdasarkan tabel 39 tersebut dapat diambil persamaan sebagai berikut :

1. $Y = 0,579X_3$ ($b1 \neq 0$)
2. $Y = 0,287X_3 + 0,803Z_3$ ($b1 \neq 0$; $b2 = 0$)
3. $Y = 9,699 + -1,973X_3 + -1,736Z_3 + 0,566X_3Z_3$ ($b1 \neq 0$; $b2 \neq 0$; $b3 \neq 0$)

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa Z_3 non interaksi tidak signifikan ($b2 = 0$) sedangkan pada Z_3 interaksi signifikan ($b3 \neq 0$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam MRA variabel Z_3 adalah variabel moderat murni (*pure moderator*).

2. Interpretasi Data

Dari hasil uji F dan uji t yang terdapat analisis regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa hipotesis 1 penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel subsistem *input* terhadap kinerja” adalah terbukti, jika implementasi subsistem *input* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur berpengaruh positif terhadap kinerja, maka jika implementasi subsistem *input* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur ditingkatkan kinerja pun akan meningkat. Hipotesis 2 yang berbunyi “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *database* terhadap kinerja ”adalah terbukti, jika implementasi *database* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur berpengaruh positif terhadap kinerja , maka jika implementasi *database* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur ditingkatkan kinerja pun akan meningkat. Kemudian hipotesis 3 yang berbunyi ”terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel subsistem *output* terhadap kinerja ” adalah terbukti, jika implementasi subsistem *output* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur berpengaruh positif terhadap kinerja , maka jika implementasi subsistem *output* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur ditingkatkan kinerja pun akan meningkat. Hal ini terbukti jika variabel-variabel dari konsep HRIS yaitu subsistem *input*, *database*, dan subsistem *output* diimplementasikan dengan baik maka kinerja akan meningkat.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel subsistem *input* (X_1) dengan variabel *knowledge* (Z_1), dapat diketahui bahwa variabel *knowledge* (Z_1) berlaku sebagai variabel bebas biasa (*independent variabel*). Hal ini berarti bahwa keberadaan pengetahuan tentang informasi faktual dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM perusahaan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap hubungan implementasi subsistem *input* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Hal

tersebut dikarenakan pengetahuan tentang informasi faktual SDM dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM perusahaan merupakan hal muthlak yang harus dimiliki karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sebelum menjalankan implementasi TELKOM HRIS SAP/R3. Sehingga tanpa adanya implementasi TELKOM HRIS SAP/R3, pengetahuan tentang informasi faktual SDM dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel subsistem *input* (X_1) dengan variabel *skill* (Z_2), dapat diketahui bahwa variabel *skill* (Z_2) berlaku sebagai variabel bebas biasa (*independent variabel*). Hal ini berarti bahwa keberadaan keahlian khusus dalam mengoperasikan HRIS perusahaan dan keahlian penunjang dalam mengoperasikan aplikasi penunjang HRIS tidak memiliki pengaruh apapun terhadap hubungan implementasi subsistem *input* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan keahlian khusus dalam mengoperasikan HRIS perusahaan dan keahlian penunjang dalam mengoperasikan aplikasi penunjang HRIS sudah menjadi paket training pendidikan karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur. Dimana keahlian tersebut merupakan pepaduan keahlian dalam hal pengelolaan SDM dengan keahlian dalam hal teknologi informasi.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel subsistem *input* (X_1) dengan variabel *ability* (Z_3), dapat diketahui bahwa variabel *ability* (Z_3) berlaku sebagai variabel bebas biasa (*independent variabel*). Hal ini berarti bahwa keberadaan kemampuan karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM tidak memiliki pengaruh apapun terhadap hubungan implementasi subsistem *input* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan kemampuan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM merupakan hal yang muthlak yang harus dimiliki karyawan

PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur. Sehingga tanpa adanya implementasi TELKOM HRIS SAP/R3, kemampuan karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel *database* (X_2) dengan variabel *knowledge* (Z_1), dapat diketahui bahwa dengan variabel *knowledge* (Z_1) berlaku sebagai variabel moderat semu (*quasi moderator*). Hal ini berarti berarti bahwa keberadaan pengetahuan tentang informasi faktual SDM perusahaan dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM perusahaan disatu sisi memiliki pengaruh positif terhadap hubungan implementasi *database* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Hal ini disebabkan setiap karyawan PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur memiliki pengetahuan tentang informasi faktual dan prosedural SDM yang baik untuk mengakses *database* TELKOM HRIS SAP/R3, jadi dengan pengetahuan yang baik tentang informasi faktual dan prosedural SDM tersebut akan mempengaruhi hubungan implementasi *database* TELKOM HRIS SAP/R3. Sedangkan di sisi lain keberadaan pengetahuan tentang informasi faktual dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM perusahaan dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, sebagai contoh seorang karyawan tidak akan dapat bekerja dengan *database* apabila tidak mempunyai informasi yang cukup tentang informasi faktual dan prosedural SDM.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel *database* (X_2) dengan variabel *skill* (Z_2), dapat diketahui bahwa dengan variabel *skill* (Z_2) berlaku sebagai variabel bebas biasa (*independent variabel*). Hal ini berarti bahwa keberadaan keahlian dasar dalam mengoperasikan komputer dan keahlian dalam mengoperasikan program-program dasar komputer tidak memiliki pengaruh apapun terhadap hubungan implementasi *database* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dicontohkan bila aplikasi *database* mengalami masalah maka aplikasi

yang tergantung pada *database* akan mengalami masalah juga seperti *database* penggajian. Sehingga agar tetap dapat menyelesaikan tugas tanpa menggunakan aplikasi *database* TELKOM HRIS SAP/R3 tersebut maka keahlian karyawan dalam mengoperasikan program-program dasar seperti *Microsoft Office Excel* dapat digunakan pengganti aplikasi penggajian yang mengalami masalah tersebut.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel *database* (X_2) dengan variabel *ability* (Z_3), dapat diketahui bahwa dengan variabel *ability* (Z_3) berlaku sebagai variabel moderat semu (*quasi moderator*). Hal ini berarti bahwa keberadaan kemampuan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM disatu sisi memiliki pengaruh positif terhadap hubungan implementasi *database* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan untuk menjalankan aplikasi *database* TELKOM HRIS SAP/R3 karyawan harus paham dan menguasai kemampuan dalam hal pengelolaan SDM. Sedangkan di sisi lain keberadaan kemampuan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, artinya tanpa adanya implementasi TELKOM HRIS SAP R/3 kinerja dapat ditingkatkan karena karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel subsistem *output* (X_3) dengan variabel *knowledge* (Z_1), dapat diketahui bahwa dengan variabel *knowledge* (Z_1) berlaku sebagai variabel moderat semu (*quasi moderator*). Hal ini berarti bahwa keberadaan pengetahuan tentang informasi faktual dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM perusahaan disatu sisi memiliki pengaruh positif terhadap hubungan implementasi subsistem *output* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan untuk menjalankan implementasi subsistem *output* karyawan harus memahami dan menguasai

pengetahuan tentang informasi faktual dan prosedural perusahaan. Sebagai contoh seorang karyawan apabila akan melaporkan penggajian maka ia harus memahami dan menguasai prosedur pelaporan tersebut. Sedangkan di sisi lain keberadaan pengetahuan tentang informasi faktual dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, artinya tanpa adanya implementasi TELKOM HRIS SAP R/3 kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pengetahuan tentang informasi faktual dan pengetahuan tentang informasi prosedural SDM.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel subsistem *output* (X_3) dengan variabel *skill* (Z_2), dapat diketahui bahwa dengan variabel *skill* (Z_2) berlaku sebagai variabel bebas biasa (*independent variabel*). Hal ini berarti bahwa keberadaan keahlian dasar dalam mengoperasikan komputer dan keahlian dalam mengoperasikan program-program dasar komputer tidak memiliki pengaruh apapun terhadap hubungan implementasi subsistem *output* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Dapat dicontohkan pengelolaan dan pelaporan penggajian secara otomatis dikerjakan oleh aplikasi penggajian pada subsistem *output* pada suatu saat bisa saja mengalami masalah, dalam hal ini karyawan harus bisa bekerja tanpa harus bergantung pada aplikasi penggajian yang berjalan secara otomatis tetapi juga harus bisa bekerja dengan menggunakan aplikasi yang lain seperti *Microsoft Office Excel* untuk membantu penghitungan penggajian, dan *Microsoft Office* yang lain.

Hasil analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) variabel subsistem *output* (X_3) dengan variabel *ability* (Z_3), dapat diketahui bahwa dengan variabel *ability* (Z_3) berlaku sebagai variabel moderat sesungguhnya (*pure moderator*). Hal ini berarti bahwa keberadaan kemampuan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM memiliki pengaruh positif terhadap hubungan implementasi subsistem *output* TELKOM HRIS SAP R/3 pada PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur terhadap kinerja. Sehingga dengan

adanya kemampuan yang sesuai dengan spesifikasi kerja dan kemampuan secara umum dalam bidang SDM tersebut maka aplikasi Subsistem *Output* seperti penggajian dapat dilaksanakan dengan baik karena karyawan paham dan menguasai tugas masing-masing.



BAB V PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi bagi PT. Telkom HR. Area 05 Jawa Timur untuk dapat lebih meningkatkan implementasi HRIS sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

A. Kesimpulan

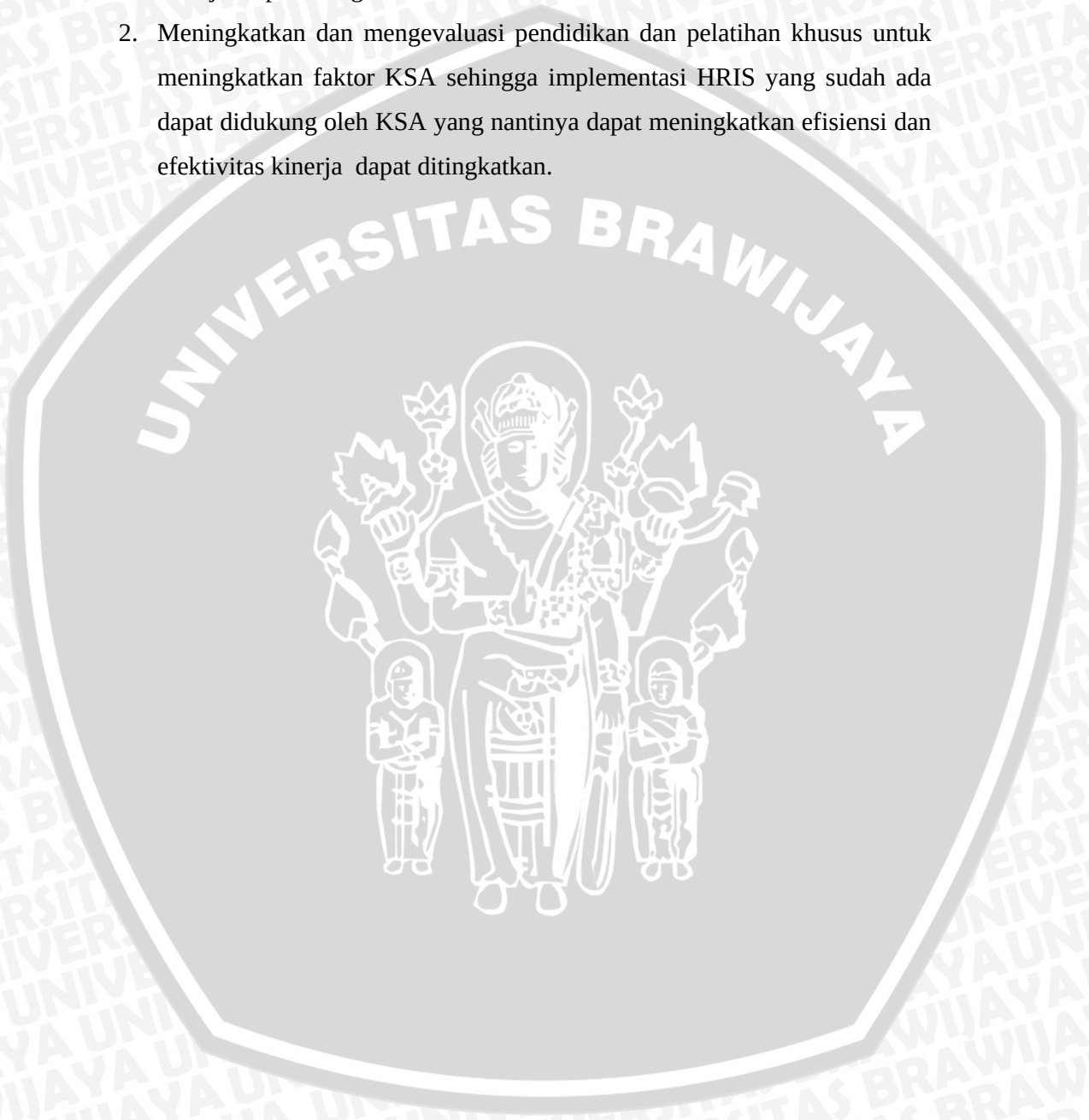
1. Melalui analisis regresi berganda variabel-variabel subsistem *input* (X_1), *database* (X_2), subsistem *output* (X_3) terbukti secara simultan masing-masing mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 53,162 (signifikansi $F = 0,000$). Sedangkan F_{tabel} menunjukkan nilai sebesar 2,7826 sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,162 > 2,7826$) yang berarti koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan. Sedangkan angka *adjusted R square* sebesar 0,735 atau 73,5% menunjukkan kontribusi variabel penelitian subsistem *input*, *database*, subsistem *output* terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,265 atau 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar 3 variabel yang diteliti. Keeratan korelasi ditunjukkan dengan angka korelasi (R) sebesar 0,868 yang menunjukkan keeratan korelasi berada pada interval yang sangat kuat.
2. Melalui analisis regresi berganda terbukti bahwa variabel subsistem *input* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,285 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,285 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel subsistem *input* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Jadi pernyataan pada hipotesis 1 terbukti.
3. Melalui analisis regresi berganda terbukti bahwa variabel *database* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,873 dengan signifikansi sebesar 0,018. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,018 < 0,05$) maka secara

parsial variabel *database* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Jadi pernyataan pada hipotesis 2 terbukti.

4. Melalui analisis regresi berganda terbukti bahwa variabel subsistem *output* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja . Dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,089 dengan signifikansi sebesar 0,003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,089 > 2,004$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,003 < 0,05$) maka secara parsial variabel subsistem *output* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Jadi pernyataan hipotesis 3 terbukti.
5. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah variabel subsistem input (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,622 tanpa dimoderasi oleh variabel *moderating*.
6. Dari analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) bahwa terdapat tiga kategori untuk hubungan variabel-variabel dengan variabel KSA yaitu pertama dimana variabel Z sebagai variabel bebas biasa (*independent variabel*) antaranya sebagai berikut X_1-Z_1 ; X_1-Z_2 ; X_1-Z_3 ; X_2-Z_2 ; X_3-Z_2 Yang kedua dimana variabel Z sebagai variabel moderat semu (*quasi moderator*) sebagai berikut X_2-Z_1 ; X_2-Z_3 ; X_3-Z_1 . Yang ketiga dimana variabel Z sebagai variabel moderator sesungguhnya (*pure moderator*) sebagai berikut X_3-Z_3 , diketahui bahwa HRIS berpengaruh sangat kuat yaitu pada hubungan tersebut yaitu pada saat menggunakan analisis regresi moderat (*Moderated Regression Analysis/MRA*) diketahui bahwa pada kedua hubungan tersebut variabel Z berlaku sebagai variabel moderat sesungguhnya (*pure moderator*), sehingga jika variabel *Skill* (Z_2) ditingkatkan maka akan memperkuat pengaruh variabel HRIS Subsistem *Input* (X_1), Subsistem *Output* (X_3) terhadap Kinerja .

B. Saran

1. TELKOM HRIS SAP R/3 sebagai aplikasi HRIS PT. Telkom HR. Area 05 harus diimplementasikan secara dominan sehingga efisiensi dan efektivitas kinerja dapat ditingkatkan.
2. Meningkatkan dan mengevaluasi pendidikan dan pelatihan khusus untuk meningkatkan faktor KSA sehingga implementasi HRIS yang sudah ada dapat didukung oleh KSA yang nantinya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja dapat ditingkatkan.

The logo of Universitas Brawijaya is a large, light-gray shield-shaped emblem. It features a central figure of a seated deity or royal figure with multiple arms holding various symbolic objects. Below the central figure are two smaller standing figures. The text "UNIVERSITAS BRAWIJAYA" is written in a semi-circle above the central figure. The entire logo is set against a background with a repeating pattern of the university's name.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. 2005. Pengaruh Anggaran Kinerja Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Slack Anggaran. Malang: Program Studi Administrasi Publik, Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- , S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Djarwanto, P. S & Subagyo. 1993. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomez, L.R. & Balkin, D.B & Cardy, R.L. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gujarati, Damodar. 1978. *Basic Econometrics*. England: McGraw-Hill, Inc. Diterjemahkan oleh: Zain, Sumarno. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi, S. 1981. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Hartono, Jogyanto. 1999. *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- , 2003. *Sistem Teknologi Informasi: Pendekatan Terintegrasi, Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan*. Yogyakarta: Andi.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 Statistik Inferensif Edisi Kedua*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, N & Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J.M. & Hoon, L.S. 2002. *Human Resources Management In Asia*. Asia: McGraw-Hill, Inc.
- Malhotra, N.K. 1999. *Marketing Research 2rd Ed*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- McLeod, Raymond & Schell, George. 2001. *Management Information System*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Diterjemahkan oleh: Teguh, Hendra. *Sistem Informasi Manajemen Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks.

- Narbuko, C & Achmadi, A.2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Noe, Raymon & Hollenbeck, Jhon & Gerhat, Barry & Wright, Patrick. 2000. *Human Resource Management Gaining a Competitif Advantage Third Edition*. International Edition, United State of Amerika: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Rivai, Veithzal & Basri, Ahmad FM. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi.1995.*Metode Penelitian Survei*.Jakarta:LP3ES.
- Schmitt, Neal & Chan, David. 1998. *Personnel Selection A Theoretical Approach*. London: SAGE Publication, Inc.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiarto & Siagian, Dergibson. 2002. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suryabrata, S.1983.*Metodologi Penelitian*.Jakarta:Rajawali.
- Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan Cetakan I*. Malang: Bayu Media.
- Werther, William B & Davis, Keith. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Wibisono, Dermawan. 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarata: PT Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal

- Setiawati, Erma & Murwanti, Sri. 2006. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Dalam Pembentukan Intensi Pembelian Konsumen*. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.10(Juni), pp.81.
- Melandy, Rissy & Aziza, Nurna. 2006. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*. Symposium Nasional Akuntansi 9 Padang. Agustus, pp.17-19.