

Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Perusahaan pada Kantor PT. Ocean Global Shipping

Asriyanto¹, St. Syahriati², Andi Batary Citta³

^{1,2,3} Politeknik Maritim AMI Makassar, STIM Lasharan Jaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas perusahaan pada PT. Ocean Global Shipping. Maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah; 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Efektivitas Perusahaan pada PT. Ocean Global Shipping., 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas perusahaan pada PT. Ocean Global Shipping. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kinerja Pegawai secara simultan terhadap Efektivitas Perusahaan pada PT. Ocean Global Shipping. Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data yaitu; Observasi, kuesioner, dan sampel wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling - Purposive Sampling sehingga diperoleh 37 sampel atau responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, serta uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat uji asumsi klasik. Dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji R², uji t, dan uji F yang didukung oleh SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara t (parsial) variabel Sistem Informasi SDM (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Perusahaan (Y), Sistem Informasi SDM (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap f (simultan) terhadap Efektivitas perusahaan (Y) pada PT. Ocean Global Shipping.

Kata Kunci: Sistem Informasi SDM, Kinerja Pegawai, Efektivitas Perusahaan

Copyright (c) 2022 Asriyanto

 Corresponding author :
Email Address : asriyanto2708@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu pekerjaan, yang berkaitan dengan pengembangannya. Dalam perusahaan masalah yang sering muncul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia bisa menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program manusia. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan supaya meningkatkan pengetahuan wawasan, potensi, kemampuan manjerial, keterampilan kerja, dan faktor-faktor yang ada dalam diri manusia.

Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan perusahaan, individu, modal, dan jenis pelatihan dan pengembangan serta departemen level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan perusahaan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan sehingga setiap perusahaan memerlukan manajemen yang tepat dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Peranan manajemen dalam mengperusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia diharapkan mampu menghadapi persaingan dan memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan maka dukungan informasi yang rinci dan berkualitas tentang sumber daya manusia yang ada di perusahaan sangatlah penting. Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki. Teknologi informasi merupakan komponen penting bagi perusahaan baik perusahaan, lembaga pemerintah, maupun lembaga pendidikan. Dalam rangka peningkatan aktivitas sosial dan ekonomi, masyarakat dunia telah memasuki suatu masyarakat yang berorientasi kepada informasi. Sistem informasi dan teknologinya telah digunakan berbagai sektor kehidupan mulai dari perdagangan, pendidikan, kesehatan dan sebagainya. Teknologi informasi mencakup sebuah system yang mengumpulkan, menyimpan, memproses, memproduksi, serta mengirim informasi dari dan ke masyarakat secara efektif dan cepat. Informasi memungkinkan perusahaan bisa terus mengantisipasi segala kemungkinan yang terjadi sebagai akibat dari adanya perubahan yang sedemikian kompleks. Kemampuan manajemen memanfaatkan informasi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerialakan turut menentukan berhasil tidaknya yang bersangkutan meraih keberhasilan dalam mengolah perusahaan yang dipimpinnya.

Saat ini, sistem informasi yang digunakan berfokus pada sistem informasi berbasis komputer. Harapan yang ingin diperoleh disini adalah bahwa dengan penggunaan teknologi informasi khususnya komputer, informasi yang dihasilkan bisa lebih akurat, jelas dan tepat waktu sehingga bisa lebih efektif dan efisien. Tapi pada kenyataan pada Biro Perusahaan Kantor Sekretariat Daerah Povinsi Sulawesi Selatan belum memenuhi apa yang di harapkan.

Siagian (2004) menyatakan bahwa agar semua fungsi manajemen SDM terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang tinggi mutlak perlu diciptakan suatu sistem informasi SDM yang handal. Sistem informasi SDM tersebut harus didasarkan pada informasi yang lengkap mutakhir akurat dan dapat dipercaya.

Menurut Veithzal Rivai (2009,) sistem informasi sumber daya merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, penyimpanan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem informasi SDM memberikan sarana pengumpulan, peringkasan dan penganalisaan data yang berhubungan erat dengan manajemen SDM dan perencanaan pegawai dimana kebutuhan informasi yang berhubungan dengan dengan fungsi-fungsi SDM sangatlah banyak yang mana semua informasi itu dituntut untuk dapat diberikan dengan tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem meliputi sesuatu yang teraba atau tak teraba yang membantu agar dapat mengurangi peristiwa atau keadaan yang tidak pasti.

Selain sistem informasi sumber daya manusia, kinerja pegawai juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Keberhasilan dan kinerja

seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen perusahaan menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu efektivitas perusahaan akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap perusahaan.

Proses peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari fasilitas yang mendukung para pegawai untuk mengolah data-data yang berupa informasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Dimana sistem informasi akan sangat dibutuhkan sebagai sarana perusahaan dalam menyampaikan keputusan yang telah diambil dari data-data yang diproses. Salah satu cara untuk mengukur kinerja yang baik adalah dengan cara melihat bagaimana efektivitas kerja pegawai atau karyawan terlaksana.

Pada tingkat yang paling dasar terletak efektivitas individu. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan. Hasil kerja yang merupakan dasar kenaikan gaji, promosi dan imbalan lain yang tersedia dalam perusahaan. Dalam kenyataannya individu bekerja secara bersama-sama dalam kelompok kerja. Jadi perlu dipikirkan pandangan lain mengenai efektivitas yaitu efektivitas kerja kelompok.

Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Pandangan ketiga adalah efektivitas perusahaan. Perusahaan terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian lewat pengaruh sinergis (*kerja sama*), perusahaan mampu mendapatkan hasil dari tiap-tiap bagiannya (Gibson, 1996).

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan motivasi yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Melalui kompetensi dan motivasi yang dimiliki pegawai tersebut pula, sekiranya mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (*kreatif*) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggungjawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (*kepemimpinan*). Pegawai seperti ini merupakan aset perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam perusahaannya, dan akan menunjang pencapaian efektivitas perusahaan.

Namun pada kenyataannya berdasarkan pengamatan awal peneliti dilapangan atau PT. Ocean Global Shipping. fasilitas yang dimiliki belum memadai, dimana dalam mengelola data kehadiran (*absensi*) masih menggunakan cara manual sedangkan kebanyakan di tempat lain atau perusahaan sudah menerapkan cara digital, dan teknologi (*komputer*) masih belum mencukupi sehingga masih terdapat pegawai yang menggunakan 1 (*satu*) komputer dengan 2 (*dua*) orang sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu.

Sistem Informasi SDM

Sistem informasi adalah seperangkat prosedur yang terperusahaan dengan sistematis yang jika dilaksanakan akan menyediakan informasi yang dimanfaatkan dalam proses pembuatan keputusan dan proses pengawasan (Komaruddin, 2001)

Menurut Veithzal Rivai (2009) sistem informasi SDM terbentuk dari berbagai elemen. Setiap elemen harus berfungsi benar agar sistem ini memberikan manfaat bagi perusahaan.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) pada dasarnya merupakan suatu prosedur sistematis tentang pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan dan perolehan kembali berbagai data atau informasi yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan (perusahaan) atau para pemakai guna memperlancar kegiatan pengoperasian perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mulyadi (2015), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu.

Kinerja oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011), menyatakan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Unsur individu manusialah yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Kemampuan SDM akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan (Sidharta & Lusyana, 2014).

Efektivitas Perusahaan

Beberapa pakar mengemukakan pengertian tentang efektivitas, diantaranya seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

Kata efektif berarti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Setiap pekerjaan yang efektif dan efisien, karena dilihat dari hasil tujuan atau akibat yang dikehendaki dengan perbuatan ini telah mencapai bahkan secara maksimal (mutu dan jumlahnya). Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena hasil dapat tercapai apabila dengan penghamburan tenaga dan waktu (The Liang Gie, 2000).

Daft (2010) menjelaskan Efektivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Robbins (2008) juga mendefinisikan bahwa efektivitas perusahaan adalah tingkat pencapaian perusahaan yang dipengaruhi oleh perorangan, kelompok dan struktur dalam perusahaan

Menurut Ravianto (2014), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan

sekumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang menyediakan informasi dan data-data yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan dan proses pengawasan.

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka penelitian ini dilaksanakan Pada PT. Ocean Global Shipping.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data menggunakan data primer, data sekunder.

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Interview
- b. Observasi
- c. Kuesioner

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013). Jumlah populasi yang dijadikan objek penelitian ini yaitu semua pegawai yang terdapat pada PT. Ocean Global Shipping yaitu sebanyak 37 pegawai. Dengan Sampel digunakan teknik penarikan sampel jenuh. Pengertian Sampel Jenuh menurut Arikunto (2012) adalah Teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas, skala likert
2. Uji Asumsi klasik
3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda, alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel indevendennya lebih dari dua (Arikonto, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari Program SPSS Versi 22 yang digunakan sebagai alat analisis, maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,731	2,358		4,975	,000
Sistem Informasi X1	,197	,061	,418	3,247	,003
Kinerja X2	,201	,058	,448	3,481	,001

Dependent Variable: Efektivitas Y

Hasil Output SPSS 22,0. 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan hasil model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,731 + 0,197X + 0,201X2 + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Perusahaan

X1 = Sistem Informasi SDM

X2 = Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji persamaan diatas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil dari uji regresi linear berganda maka, nilai konstanta (α) yang diperoleh yaitu sebesar 11,731 artinya jika variabel system informasi SDM dan kinerja pegawai bernilai 0 maka tingkat efektivitas Pegawai yang terjadi yaitu sebesar 5,401
2. Hasil koefisien regresi X1 (system informasi SDM) = 0,570 yang artinya jika system informasi SDM naik sebanyak 1 satuan, maka efektivitas pegawai sebesar 0,570.
3. Hasil dari koefisien regresi X2 (kinerja) = 0,528 yang artinya jika pengalaman kerja sebanyak 1 satuan, maka efektivitas pegawai meningkat sebesar 0,528. Dari arah komitmen perusahaan terhadap kinerja pegawai yaitu positif.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2012) Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (0 < adjusted R² < 1).

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,457	1,679

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS 22,0 .2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,457 artinya variasi yang terjadi pada variabel dependen Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 45,7% yang ditentukan oleh variabel X1 (Dukungan Perusahaan) dan X2 (Komitmen perusahaan), selebihnya sebesar 0,543% yang didapat dari hasil pengurangan (100% - 45,7%) dan ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis, dimana data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data diatas dan diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel atau angka. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan metode statistik, sebagai berikut :

a. Uji T (Uji Parsial)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan secara parsial dengan melihat nilai signifikan $\leq 0,05$ dan t hitung $\geq t$ tabel maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,731	2,358		4,975	000
Sistem Informasi X1	,197	,061	,418	3,247	,003
Kinerja X2	,201	,058	,448	3,481	,001

a. Dependent Variable:

b. Hasil Ouput SPSS 22,0 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pada uji t parsial yang terdiri dari 2 (dua) variabel indenpenden yaitu, X1 (Sistem Informasi SDM) dan X2 (Kinerja Pegawai) yang dapat diketahui pengaruhnya terhadap variabel Y (Efektivitas Perusahaan). Uji t parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diketahui untuk nilai signifikan variabel X1 (Sistem Informasi SDM) terhadap Y (Efektivitas Perusahaan) yaitu sebesar $0.03 \leq 0,05$ dan nilai t hitung (3,247) $\geq t$ tabel (2,030) yang diperoleh dari table $df=n-k$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1

diterima artinya, variabel Sistem Informasi SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas perusahaan.

2. Diketahui untuk nilai signifikan variabel X2 (Komitmen perusahaan) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) sebesar $0.00 \leq 0,05$ dengan nilai t hitung $(3,481) \geq$ dari t tabel $(0,030)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk H2 diterima artinya, variabel kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas perusahaan.
- c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk menguji semua variabel independen atau variabel bebas agar dapat diketahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji F ini, jika nilai sig $\leq 0,05$ atau F hitung \geq F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai sig $\geq 0,05$ atau F hitung \leq F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Untuk uji F ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91,138	2	45,569	16,167	,000 ^b
Residual	95,835	34	2,819		
Total	186,973	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil Output SPSS 22,0. 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1 (Sistem Informasi SDM) dan X2 (Kinerja Pegawai) secara simultan terhadap Y (Efektivitas Perusahaan) sebesar $0.000 \leq 0,05$ dan untuk nilai Fhitung $(16.167) \geq$ Ftabel $(3,27)$ yang diperoleh dari $3-1= 2$ dan df 2 $(n-k-1)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh X1 (Sistem Informasi SDM) dan X2 (Kinerja Pegawai) secara simultan terhadap Y (Efektivitas Perusahaan).

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) pada hipotesis H1 maka diperoleh kesimpulan bahwa Variabel X1 (Sistem Informasi) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y (Efektivitas Perusahaan). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H1 yang diduga adanya Pengaruh Sistem Informasi SDM (X1) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung $=3,247$ dan t tabel $= 0,030$ dan nilai signifikan yaitu sebesar $0,03$.

Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai t hitung $3.247 \geq$ dari nilai t tabel $0,030$ dan nilai signifikan $0,03 \leq$ dari $0,05$ artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel (X1) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y). Variabel Sistem Informasi SDM terdiri dari tepat waktu, akurat, relevan, dan lengkap.

Hal tersebut dapat terlihat pada tanggapan responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan yang merupakan indikator-indikator sistem informasi SDM yang berpengaruh terhadap Efektivitas Perusahaan. Sistem Informasi SDM berpengaruh terhadap Efektivitas Perusahaan terlihat pada PT. Ocean Global Shipping. Instansi yaitu Terdapatnya teknologi informasi/komputer yang disediakan instansi/kantor untuk Pegawai di PT. Ocean Global Shipping.

Hal ini juga di dukung oleh peneliti terdahulu yaitu Wala Erpurini (2019), dalam jurnal penelitiannya pengaruh Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi, setiap indicator pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable X1 (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) CV.Cihanjuang Inti Teknik ini adalah valid, karena nilai koefisien korelasi lebih besar dibanding 0,3. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis item, dimana skor butir dikorelasikan dengan skor total.

Sistem Informasi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas perusahaan dengan adanya fenomena yang terlihat pada saat masa observasi Pada PT. Ocean Global Shipping. dengan meningkatnya kinerja dengan adanya Sistem Informasi.

Pengaruh Kinerja Pegawai (X2) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji parsial (Uji t) pada hipotesis H2 maka diperoleh kesimpulan bahwa komitmen perusahaan (X2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H2 yang diduga adanya pengaruh kinerja pegawai (X2) terhadap efektivitas perusahaan (Y) yang dapat diketahui dengan melihat t hitung sebesar 3,481 dan t tabel sebesar 0,030 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000.

Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai t hitung $3.481 \geq$ dari t tabel 0,030 dan nilai signifikan $0,000 \leq$ dari 0,05 artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kinerja Pegawai (X2) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y). Indikator Kinerja Pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan kerja dan tanggung jawab pada perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat pada tanggapan responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan yang merupakan indikator-indikator kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan. Jika semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin efektif juga berjalannya suatu perusahaan.

Kinerja berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan terlihat pada Biro Perusahaan Kantor Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan yaitu adanya kemauan kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Radatu Hasanah, Nana Darna, Iyus Yustini (2020), dalam jurnal Pengaruh Sistem Informasi SDM Dan Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Perusahaan (Suatu Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penerapan system informasi sumber daya manusia pada RSUD Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik, karena dalam pelaksanaannya telah sesuai dengan indikator-indikator sistem informasi SDM yang meliuti fungsi masukan, fungsi pemrosesan dan fungsi keluaran yang menunjukkan sudah baik. Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Perusahaan pada PT. Ocean Global Shipping. dapat juga dibuktikan dengan adanya fenomena-fenomena yang terlihat pada saat observasi di PT. Ocean Global Shipping.

Pengaruh Sistem Informasi SDM (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y)

Berdasarkan hasil dari uji simultan (Uji F) pada hipotesis H3 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel Sistem Informasi SDM (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap efektivitas perusahaan (Y). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H3 yang diduga adanya Pengaruh Sistem Informasi SDM (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y) yang dapat diketahui dengan melihat Fhitung sebesar 23.684 dan Ftabel sebesar 0,27 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000.

Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai Fhitung ($16.167 \geq$ dari Ftabel ($0,27$) dan nilai signifikan $0,000 \leq$ dari $0,05$ artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Sistem Informasi SDM (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) terhadap Efektivitas Perusahaan (Y). Dari hasil hipotesis H3 dapat dilihat pada saat masa observasi peneliti yaitu sistem informasi dan kinerja baik pada Pimpinan maupun pegawai pada Sistem Informasi pada PT. Ocean Global Shipping. hal ini sangat membantu untuk meningkatkan efektivitas perusahaan ketepatan waktu pegawai pada saat hadir di Kantor, rasa bertanggung jawab yang dimiliki, serta menyelesaikan tugas kantor tepat waktu semuanya terjadi karena adanya sistem informasi/fasilitas dan kinerja pegawai yang baik pada PT. Ocean Global Shipping.

Dengan adanya Sistem Informasi SDM dan Kinerja Pegawai pada PT. Ocean Global Shipping. akan sangat membantu untuk meningkatkan Efektivitas Perusahaan. Hal tersebut terlihat pada saat masa observasi peneliti yaitu Sistem Informasi dan Kinerja baik pada Pimpinan maupun pegawai pada PT. Ocean Global Shipping. hal ini sangat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai Hal tersebut dapat terlihat pada tanggapan responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan yang merupakan indikator-indikator dari Sistem Informasi dan kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan. Jika semakin bagus system informasi dan kinerja pegawai maka semakin meningkat juga efektivitas perusahaan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada hipotesis H1, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas perusahaan pada PT. Ocean Global Shipping. Hal ini dapat dilihat pada empat indikator Sistem Informasi SDM yaitu; tepat waktu, akurat, relevan dan lengkap. Hal ini sebagai bentuk dukungan untuk bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, artinya pihak perusahaan/instansi telah mampu memberikan system informasi yang baik dengan efektivitas perusahaan yang baik.
2. Berdasarkan hasil dari uji parsial (Uji t) pada hipotesis H2, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap efektivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tiga indikator kinerja pegawai yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab pegawai pada perusahaan.
3. Berdasarkan hasil dari uji simultan (Uji F) pada hipotesis H3, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara

variabel system informasi SDM dan kinerja pegawai terhadap efektivitas perusahaan pada PT. Ocean Global Shipping. Artinya ketika dalam sebuah perusahaan perluh yang namanya Sistem/teknologi informasi dan juga kinerja yang baik untuk memenuhi efektivitas perusahaan yang baik

Referensi :

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosakarya.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. Bandung: ALFABETA, 2009.
- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Abdullah M. Ma'ruf. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.2014
- Aritonang, P. S. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Ganesha Operation Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 4(1), 1007-1016.
- Daft. 2010. Era Baru Manajemen. Jilid 1 Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Gie, The Liang (2000). Administrasi Perkantoran. Yokyakarta : Modern Liberty
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS "Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. 2011. "Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: UNDIP.
- Henry Simamora. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hasanah, R. (2020). (Suatu Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- J. Ravianto, 2014, Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta: Binaman Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta
- Robbins, 2008, "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour", Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan DariTeori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21-29.
- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357-367.
- Siagian, Sondang P, 2004, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta: Bumi Aksara,
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dn R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 496
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.