

# PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSITERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DI PT CITRA SOLUSI INFORMATIKA

Muhammad Sholeh<sup>a,1,\*</sup>, Dian Wahyudin<sup>a,2</sup>

<sup>a</sup> Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

1 [kangabi212@gmail.com](mailto:kangabi212@gmail.com), 2 [zahidah181011@gmail.com](mailto:zahidah181011@gmail.com)

\* corresponding author

## ARTICLE INFO

### Keywords

Sistem Informasi Manajemen,  
Kompetensi, Efektifitas Kerja

## ABSTRACT

*Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap efektivitas kerja Di PT. Citra Solusi Informatika. Teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel sistem informasi manajemen mengacu pada pendapat Arif Wibowo variabel kompetensi mengacu pada teori Wibowo dan variabel efektivitas kerja mengacu pada teori Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden, dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden dan sampelnya sebanyak 30 responden dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Instrumen diuji dengan reliabilitas dan validitas. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier parsial dan berganda dengan bantuan SPSS versi 24 for windows menunjukkan bahwa hasil uji t secara parsial (regresi sederhana) menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,743 atau 74,3 % karena t hitung lebih besar dari pada t tabel sedangkan 25,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial kedua hasil uji t (regresi sederhana) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja sebesar 0,579 atau 57,9 % karena t hitung lebih besar daripada t tabel dan 42,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Variabel bebas sistem informasi manajemen dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama diuji F mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan besar pengaruhnya dari nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,866 atau 86,6 % dan sisanya 13,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi perkembangan teknologi informasi telah berkembang luarbiasa, halini dapat dilihat dari perilaku manusia yang sudah mulai terbiasa dengan komputer, internet, dan teknologi-informasi lainnya dan sudah mulai merasakan bahwa berbagai kebutuhannya dapat dibantu oleh teknologi informasi untuk mendapatkan hasil yang lebih efektif.

Dalam organisasi segala suatu pekerjaan diharuskan untuk bekerja lebih cepat dan tepat agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan efektif. Efektifitas kerja menunjukkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara tepat, sesuai dengan target waktu dengan ukuran maupun standar yang berlaku. Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi tersebut mampu untuk terus berkembang.

Mengenai hal tersebut Sistem Informasi Manajemen dibangun untuk mendukung proses yang berjalan dalam organisasi, karena sistem informasi manajemen dapat mengolah data dengan tepat, akurat dan fleksibel, sehingga informasi yang di peroleh tersusun secara sistematis dan praktis.

Dalam mencapai efektifitas kerja juga dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten dibidangnya. Sumber daya manusia juga sebagai operator atau pengguna sistem informasi manajemen yang mendorong sistem informasi manajemen tersebut menghasilkan sesuatu yang informatif untuk pihak manajemen.

PT Citra Solusi Informatika merupakan perusahaan IT yang membuat sebuah program sistem pengadministrasian untuk para perusahaan biro perjalanan wisata, dan juga konsultan keuangan yang membuat laporan keuangan bulanan ataupun tahunan untuk perusahaan-perusahaan biro perjalanan wisata, yang dimana perusahaan biro perjalanan wisata tersebut sudah memiliki dan menggunakan program administrasi dari PT Citra Solusi informatika tetapi tidak memiliki akuntan di perusahaan biro perjalanan wisata tersebut.

Dalam hal pekerjaan tersebut dibuatkan target untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Target pengerjaan tersebut yang nantinya akan di informasikan kepada pihak langganan mengenai penyelesaian pengerjaan laporan keuangan tersebut. Tetapi masih terjadi keterlambatan dalam penyelesaian laporan keuangan tersebut yang menyebabkan perusahaan harus menunda penagihan ke langganan atas pekerjaan yang dilakukan oleh bagian akunting.

Permasalahan yang sering terjadi tersebut dikarenakan pegawai yang belum efektif dalam melakukan pekerjaan tersebut. seperti pemanfaatan waktu yang masih belum maksimal, memanfaatkan sarana kantor yang sudah disediakan perusahaan untuk membantu pekerjaan lebih cepat, belum memilah pekerjaan yang dapat diselesaikan terlebih dahulu, dan kurang cepat tanggap jika ada masalah dalam pekerjaan sehingga permasalahan tersebut menjadi suatu yang fatal dan menyebabkan pekerjaan terlambat dan semakin menumpuk.

Sistem informasi manajemen di PT Citra Solusi Informatika sudah disediakan oleh pihak manajemen untuk membantu pekerjaan agar lebih cepat dan lebih tepat. Tetapi sistem informasi manajemen tersebut masih ada permasalahan yang membuat sistem informasi yang sudah disediakan tidak dipergunakan secara maksimal seperti sistem informasi yang sudah dibuat tetapi lebih sulit penggunaannya, sering terdapat error di aplikasi yang sedang digunakan, langkah menggunakan aplikasi lebih panjang daripada manual, dan tetap ada hal yang belum bisa terotomatisasi dari sistem informasi tersebut, yang menjadikan pengerjaan dalam pekerjaan tersebut dilakukan duakali.

Dalam pekerjaan tersebut kompetensi pegawai juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Pegawai yang berkompetensi biasanya akan lebih cepat tanggap ketika ada masalah dalam pekerjaannya dan lebih mudah menyelesaikan masalah tersebut karena permasalahan tersebut sudah pernah dilalui oleh pegawai tersebut, ataupun pengetahuan para karyawan mengenai pekerjaannya. Namun di PT Citra. Solusi Informatika lebih sering mencari pegawai yang fresh graduated atau belum berpengalaman dalam pekerjaan yang di berikan. Karena nantinya dari pihak PT Citra Solusi Informatika akan memberikan pelatihan-pelatihan

mengenai pekerjaan-pekerjaan tersebut dan diberikan motivasi yang tinggi untuk belajar hal-hal yang baru dipelajari.

Hal tersebut menjadikan suatu kelemahan bagi PT Citra Solusi Informatika dalam hal kompetensi pegawai. Kelemahan tersebut yang juga menjadi suatu hal yang memperlambat pengerjaan pekerjaan tersebut menjadi lebih lambat dibanding jika di kerjakan oleh pegawai yang lebih berpengalaman. Hal-hal yang terjadi karena pengalaman pegawai yang belum berkompeten seperti, pekerjaan yang diselesaikan akan dilakukan pengecekan lebih dari dua kali, belum cepat tanggap jika menemukan sebuah permasalahan dalam pekerjaannya, akan lebih banyak bertanya yang menyita waktu pegawai yang lain, pekerjaan yang dikerjakan lebih lama karena belum terbiasa dengan pekerjaan tersebut, dan pekerjaan yang menumpuk karena belum bisa mengatur pekerjaan.

Tingkat pendidikan dan lama kerja karyawan merupakan faktor penting utama dalam menunjang Efektifitas kinerja karyawan. Karena dalam hal pengetahuan karyawan tersebut sudah di pastikan lebih unggul di bandingkan karyawan yang tingkat pendidikan dan lama kerjanya lebih rendah. Karyawan di kantor PT Citra Solusi Informatika memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Berikut data tingkat pendidikan karyawan di kantor PT Citra Solusi Informatika pada bulan Maret 2020.

Tabel I.1

Tingkat Pendidikan Karyawan Kantor PT Citra Solusi Informatika Bulan Maret Tahun 2020

Pendidikan	Jumlah
SMA/K	25
S1	5
<b>Total</b>	<b>30</b>

Sumber: HRD PT Citra Solusi Informatika, 2020

Tabel I.1 menunjukkan jumlah karyawan di kantor PT Citra Solusi Informatika berdasarkan tingkat pendidikannya dengan jumlah terbanyak pada tingkat pendidikan SMA dan tingkat pendidikan terendah S1. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan tinggi harus dapat dimanfaatkan maksimal oleh perusahaan. Kemampuan yang di dapat melalui sebuah pelatihan dan pengalaman selama bekerja, akan menjadi nilai tambah bagi karyawan guna menunjang peningkatan efektifitas kerja.

Tabel I.2

**Usia Lama Karyawan Kantor PT Citra Solusi Informatika  
Bekerja Bulan Maret Tahun 2020**

Waktu	Jumlah
<1 Tahun	9 Orang
1 – 2 Tahun	11 Orang
3 – 4 Tahun	6 Orang
> 4 Tahun	4 Orang
<b>Total</b>	<b>30 Orang</b>

Sumber: HRD PT Citra Solusi Informatika, 2020

Berdasarkan Tabel I.2, seluruh karyawan di kantor PT Citra Solusi Informatika per Maret 2020 telah melakukan pelatihan yang diperoleh melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan maupun kursus yang diselenggarakan oleh lembaga kursus diluar perusahaan. Pengetahuan dan pengalaman tersebut di dapat melalui pelatihan atau kursus dalam penggunaan sistem informasi dan teknologi yang hampir hampir semua karyawan di tiap bidang pernah mengikuti pelatihan penggunaan informasi dan teknologi. Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan dapat menambah nilai kompetensi dalam diri seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa dengan dilaksanakannya Efektifitas kerja pegawai dapat menghindari terjadinya pemborosan waktu dengan menghindari ketegangan diantara para anggota dan pemborosan sumber-sumber daya lain yang ada di organisasi demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi dengan memanfaatkan sistem informasi manajemen agar organisasi memiliki suatu sistem yang dapat diandalkan dalam mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat dalam hal tugas - tugas operasional, pembukuan, ataupun pembuatan keputusan, baik yang menyangkut keputusan-manajemen keputusan rutin maupun keputusan-keputusan strategis. Juga sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, agar kemampuan dan pengetahuannya yang dimiliki oleh para pegawai dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Maka berdasarkan observasi penulis sebagai karyawan di PT Citra Solusi informatika dan uraian diatas, penulis tertarik untuk membahas hal tersebut dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di PT Citra Solusi Informatika”**.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen terhadap efektifitas kerja pada PT Citra Solusi Informatika.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efektifitas kerja pada PT Citra Solusi Informatika.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pada PT Citra Solusi

Informatika.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Sistem Informasi

Menurut Kenneth dan Jane (2007): “sistem informasi secara teknis dapat didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi.”

Suatu kesatuan yang saling terhubung dari suatu masukan, lalu di proses, dan mengeluarkan sebuah keluaran yang menjadi suatu informasi yang berguna untuk mengambil suatu keputusan dan pengawasan. Keterkaitan tugas-tugas setiap bagian di perusahaan sudah pasti ada, jika administrasi di perusahaan tersebut masih berbasis manual tanpa menggunakan sistem informasi, sudah dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di bagian tersebut tidak efektif. Karena dengan sejalanannya perkembangan jaman, semakin lama pekerjaan-pekerjaan yang dapat dilakukan secara teknis bisa dilakukan oleh teknologi. Sistem informasi lebih bisa dikatakan sebagai alat bantu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan para pengguna dengan akurat, efektif, dan efisien. Sistem informasi yang dimaksud di atas ialah sistem informasi berbasis computer. Dalam buku “Sistem Informasi Manajemen” (Husein A. Wibowo: 2006) Sistem Informasi berbasis computer adalah sistem yang berbasis teknologi perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software) untuk mengolah dan menyebarkan (dissemination) informasi.

Aktivitas yang terjadi pada sistem informasi adalah input, processing, output. Input adalah sekumpulan data mentah dalam organisasi maupun luar organisasi untuk diproses dalam suatu sistem informasi. Processing adalah konversi/pemindahan, manipulasi dan analisis input mentah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi manusia. Output adalah distribusi informasi yang sudah di proses ke anggota organisasi dimana output tersebut akan digunakan. Informasi dalam hal ini juga membutuhkan umpan balik (feedback) yakni output yang dikembalikan ke anggota organisasi yang berkepentingan untuk membantu mengevaluasi atau memperbaiki input.

Sistem informasi menerima masukan data dan instruksi, mengolah data tersebut sesuai dengan instruksi dan mengeluarkan hasilnya. Model sistem dasar masukan, pengolahan dan keluaran cocok dalam hal sistem pengolahan informasi yang paling sederhana apabila semua masukan diterima pada waktu yang sama; tetapi hal semacam ini jarang terjadi. Fungsi pengolahan informasi sering memerlukan data yang dikumpulkan dan diolah sebelumnya. Oleh karena itu pada model sistem informasi ditambahkan alat penyimpan arsip data sehingga kegiatan pengolahan mempunyai data, baik yang baru maupun yang telah dikumpulkan dan disimpan sebelumnya. Apabila ditambahkan alat penyimpan data maka fungsi pengolahan informasi tidak hanya mencakup pengubahan data menjadi informasi, tetapi juga penyimpanan data untuk digunakan kemudian. Yang dimaksud dengan penyimpanan data adalah penyimpanan data dalam suatu formulir yang diatur sedemikian rupa sehingga data tersebut mudah ditemukan kembali apabila diperlukan. Model pengolahan informasi dasar ini sangat bermanfaat tidak hanya dalam memahami sistem pengolahan informasi secara keseluruhan, tetapi juga dalam pengolahan informasi secara tersendiri. Setiap penerapan dapat dianalisis berkenaan dengan masukan, penyimpanan, pengolahan dan keluaran.

Dalam memahami sistem informasi, terlebih dahulu mengetahui apa saja yang menjadi dimensi dalam sistem organisasi. Dalam buku Sistem Informasi Manajemen oleh Danang Sunyoto (2014:48-51), dimensi sistem informasi antara lain:

#### 1) Organisasi

Sistem informasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Malahan bagi

sebagian perusahaan seperti perusahaan pembuat laporan kredit, bisnisnya tidak akan berjalan lancar tanpa sebuah sistem informasi. Sama halnya dengan organisasi publik, pelayanan yang cepat dan akurat tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak memiliki sistem informasi yang baik pula.

## 2) Teknologi

Teknologi informasi adalah suatu dari banyak alat yang digunakan manajer untuk menghadapi perubahan. Perangkat komputer adalah peralatan fisik yang digunakan untuk kegiatan input, pemrosesan, dan output dalam sebuah sistem informasi.

## 3) Manajemen

Tugas manajemen adalah untuk berusaha memahami banyak keadaan yang dihadapi oleh organisasi, mengambil keputusan dan merumuskan rencana kegiatan untuk memecahkan permasalahan organisasi.

## 4) Manajemen

Secara umum dapat diuraikan bahwa manajemen merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan/manajer di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:2).

Menurut Prajudi Atmosudirdjo pengertian manajemen itu dapat dipandang sebagai:

### 1) Orang-orang

Semua orang yang mempunyai fungsi atau kegiatan pokok sebagai pemimpin kerja

### 2) Proses

Adanya kegiatan-kegiatan yang berarah ke bawah, jadi berupa kerja-kerja untuk mencapai tujuan tertentu

### 3) Sistem Kekuasaan

Sistem kekuasaan atau sistem kewenangan supaya orang-orang menjalankan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan istilah "sistem informasi manajemen", manajemen dipandang sebagai orang-orang, yakni semua orang yang mempunyai fungsi atau kegiatan pokok sebagai pemimpin-pemimpin kerja. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan manajemen di sini adalah manajer.

Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi Mary Parker Follet ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organize), pengkoordinasian (Coordinating), dan pengontrolan (Controlling) sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

## 2. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen menurut Murdick dan Rose (Sunyoto, 2014) yaitu: "Proses komunikasi dimana informasi dimasukan (input) direkam, disimpan dan diperoleh kembali (diproses) bagi keputusan (output) mengenai perencanaan, pengoperasian dan pengawasan".

Dari sebuah alur proses masukan, proses, hingga hasil dari keluaran yang sudah dimasukan dan di proses sebelumnya menjadi sebuah informasi yang berguna untuk pihak manajemen dalam mengambil sebuah keputusan untuk melakukan perencanaan, pengoperasian dan pengawasan kembali kedepannya. Arif Wibowo (2014:12) indikator Sistem Informasi Manajemen yaitu:



- 1) Akurat, informasi harus mempresentasikan hal yang sebenarnya
- 2) Tepat waktu, diartikan sebagai informasi harus tersedia padasaat informasitersebut dibutuhkan
- 3) Relevan, informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan
- 4) Lengkap, artinya informasi harus diberikan secara lengkap maksudnya para pengguna hendaknya dapat memperoleh informasi yang menyajikansuatu gambaran lengkap atas suatu masalah tertentu.

### 3. Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah seseorang yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.

Secara umum, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Adapula menurut Wibowo (2017:271) menyebutkan bahwa: “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

- 1) Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
  - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
  - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
- 2) Keterampilan (Skill) Keterampilan individu meliputi:
  - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - b) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi :
  - a) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifan dalam bekerja.
  - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

### 4. Efektifitas Kerja

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Berikut dimensi efektivitas kerja menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:45) sebagai berikut:

- a) Keterlibatan (Involvement)  
Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikut sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (involvement) adalah kebebasan atau

independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (Empowerment), kerja tim (Team Orientation) dan kemampuan berkembang (Capability Development).

b) **Konsistensi (Consistency)**

Merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan- keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. Konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (Core value), kesepakatan (Agreement), koordinasi dan integrasi (Coordination and Integration).

c) **Adaptasi (Adaptability)**

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan – perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (Creating Change), berfokus pada pasien (Customer Focus) dan keadaan organisasi (Organizational Learning).

d) **Misi (Mission)**

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Sesuai dengan penelitian Denison (2004) yang menunjukkan bahwa organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (Strategic Direction and Intent), Tujuan dan objektivitas (Goals and Objectif).

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka penulis membuat hipotesis (dugaan sementara) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Hipotesis Pertama**

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel sistem informasi manajemen terhadap efektifitas kerja PT Citra Solusi Informatika.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial variabel system informasi manajemen terhadap efektifitas kerja PT Citra Solusi Informatika.

2. **Hipotesis Kedua**

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kompetensi terhadap efektifitas kerja PT Citra Solusi Informatika.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial variabel kompetensi terhadap efektifitas kerja PT Citra Solusi Informatika.

3. **Hipotesis Ketiga**



- H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap efektifitas kerja PT Citra Solusi Informatika.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap efektifitas kerja PT Citra Solusi Informatika.

## C. METODE

Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Kantor PT Citra Solusi Informatika, Jalan Taman Ratu Indah Blok BB1 No.1F, RT.3/RW.11, Kedoya Utara, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Mengenai Pengaruh Sistem Informasi dan Kompetensi terhadap Efektivitas kerja di PT Citra Solusi Informatika. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel- variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti.

### 1. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Nonprobability Sampling, sedangkan teknik pengambilan sample yang di gunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:84). Pengambilan sampel yaitu 30 pengambilan sampel tanpa pilih atau pandang bulu, yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek. Teknik ini dipandang sebagai teknik sampling paling baik dalam penelitian.

### 2. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018 : 206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### 3. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2011). Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

#### **4. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha  $>0,60$  (Ghozali, 2011).

#### **5. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting akan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).

#### **6. Uji Linearitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting akan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).

#### **7. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary b dan tertulis Rsquare. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

#### **8. Uji Secara Bersama (Uji f)**

Uji Statistik F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: Sistem Informasi Manajemen dan kompetensi terhadap satu variabel dependen, efektifitas kerja. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan (Ghozali, 2011).

#### **9. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap satu variabel dependen, yaitu efektifitas kerja, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Bila  $H_0$  ditolak iniberarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Citra Solusi Informatika.**

Sistem informasi manajemen di PT Citra Solusi Informatika sudah disediakan oleh pihak manajemen untuk membantu pekerjaan agar lebih cepat dan lebih tepat. Dan sistem informasi manajemen sudah disediakan namun tidak dipergunakan secara maksimal seperti sistem informasi yang sudah dibuat tetapi lebih sulit penggunaannya, sering terdapat error di aplikasi yang sedang digunakan, langkah menggunakan aplikasi lebih panjang daripada manual, dan tetap ada hal yang belum bisa terotomatisasi dari sistem informasi tersebut yang menjadikan pengerjaan dalam pekerjaan tersebut dilakukan dua kali.

Hal ini sejalan dan sependapat dengan teori para ahli mengenai sistem informasi manajemen menurut Murdick dan Rose (Sunyoto, 2014:11) yang menyatakan pendapatnya bahwa : Sistem informasi manajemen merupakan suatu proses komunikasi dimana informasi dimasukkan (input) direkam, disimpan dan diperoleh kembali (diproses) bagi keputusan (output) mengenai perencanaan, pengoperasian dan pengawasan". Untuk dapat terselenggaranya sistem informasi manajemen yang baik perlunya pemahaman dari karyawan agar dalam penggunaannya tidak mengalami hambatan dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Hal ini terdapat persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsa Yulisari Harahap (2017). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja karyawan dimana dalam melakukan pekerjaannya karyawan dapat terbantu oleh adanya sistem informasi manajemen yang sudah memiliki sistem yang baik sebagai penunjang hasil kerja yang lebih efektif. Dan sebagai input buat PT. Citra Solusi Informatika di harapkan kedepannya untuk dapat meningkatkan sistem informasi manajemen yang ada di tambah dengan program-program yang dapat membantu dan meningkatkan hasil kerja lebih baik dan lebih efektif lagi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Citra Solusi Informatika.

### **Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Citra Solusi Informatika.**

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi sering disamakan dengan kecakapan untuk melakukan sesuatu dan saling mempengaruhi semua aspek dalam suatu organisasi, tanpa memiliki kompetensi yang baik, sebuah organisasi akan berjalan tidak lancar ketika hendak mencapai tujuannya. Kompetensi karyawan juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini sejalan dan sependapat dengan para ahli menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Karyawan yang berkompentensi biasanya akan lebih cepat tanggap ketika ada masalah dalam pekerjaannya dan lebih mudah menyelesaikan masalah tersebut karena permasalahan tersebut sudah pernah dilalui oleh karyawan tersebut, ataupun pengetahuan para karyawan mengenai pekerjaannya. Namun di PT Citra Solusi Informatika lebih sering mencari pegawai yang fresh graduated atau belum berpengalaman dalam pekerjaan yang di berikan. Karena nantinya dari pihak PT Citra Solusi Informatika akan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai pekerjaan-pekerjaan tersebut dan diberikan motivasi yang tinggi untuk belajar hal-hal yang baru dipelajari.

Hal tersebut menjadikan suatu kelemahan bagi PT Citra Solusi Informatika dalam hal kompetensi pegawai. Kelemahan tersebut yang juga menjadi suatu hal yang memperlambat pengerjaan pekerjaan tersebut menjadi lebih lambat dibanding jika dikerjakan oleh pegawai yang lebih berpengalaman. Hal-hal yang terjadi karena pengalaman pegawai yang belum berkompeten seperti, pekerjaan yang diselesaikan akan dilakukan pengecekan lebih dari dua kali, belum cepat tanggap jika menemukan sebuah permasalahan dalam pekerjaannya, akan lebih banyak bertanya yang menyita waktu pegawai yang lain, pekerjaan yang dikerjakan lebih lama karena belum terbiasa dengan pekerjaan tersebut, dan pekerjaan yang menumpuk karena belum bisa mengatur pekerjaan.

Dalam kaitannya terhadap efektivitas kerja, kompetensi sangat diperlukan bagi karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah menyelesaikan tugas pekerjaannya karena sudah memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi, namun sebaliknya bila karyawan kurang memiliki kompetensi maka pekerjaan yang dilakukan akan memakan waktu lama. Hal ini terdapat persamaan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Melinda Ramdani (2019) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh sangat kuat terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian terdahulu diharapkan sebagai masukan bagi PT. Citra Solusi Informatika untuk dapat meningkatkan karyawan khususnya pada kompetensi karyawan untuk dapat lebih ditingkatkan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan baru ataupun karyawan lama mengikuti berbagai pendidikan khususnya di bidang informatika sehingga biala karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan dapat menguntungkan PT. Citra Solusi Informatika itu sendiri sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Citra Solusi Informatika.

### **Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Secara Bersama- Sama Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Citra Solusi Informatika.**

Hasil uji hipotesis dan perhitungan data statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan pengaruh antara sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja sebesar 0,743 atau 74,3 % dan terdapat hubungan dan pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja sebesar 0,579 atau 57,9 %, sedangkan variabel sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pada PT. Citra Solusi Informatika sebesar 0,866 atau 86,6 % untuk itu dijelaskan bahwa setiap perubahan variabel sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama- sama/simultan terdapat hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Citra Solusi Informatika.

Berlandaskan hasil penelitian ini, maka untuk lebih bermanfaat lagi dapat dikembangkan pada penelitian berikutnya yang dapat berkontribusi untuk meningkatkan efektivitas kerja. sistem informasi manajemen dan kompetensi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, sehingga akan lebih menarik dan bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas kerja dengan meneliti pengaruh dari variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian ini dan penelitian-penelitian lainnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau kebijakan untuk dapat membuat efektivitas kerja karyawan semakin meningkat.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data hasil Penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen dan kompetensi dapat meningkatkan efektivitas kerja pada PT Citra Solusi Informatika dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis diketahui sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja sebesar 0,743 atau 74,3 % pada PT Citra Solusi Informatika sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam tabel, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9.000 > 1.697$  sehingga disimpulkan secara parsial sistem informasi manajemen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Citra Solusi Informatika. Hal itu menunjukkan bahwa dengan diterapkannya sistem informasi manajemen yang akan merubah pola pikir dan cara kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT Citra Solusi Informatika.
- 2) Berdasarkan hasil analisis diketahui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,579 atau 57,9 % pada PT. Citra Solusi Informatika dan 42,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam tabel, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,200 > 1.697$  sehingga disimpulkan secara parsial kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Citra Solusi Informatika. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat kemampuan, keterampilan dan pemahaman pegawai serta membawa perubahan pada peningkatan efektivitas kerja pada PT. Citra Solusi Informatika.
- 3) Berdasarkan hasil analisis diketahui sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,866 atau 86,6 % pada PT. Citra Solusi Informatika. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi efektivitas kerja yang disertai dengan sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan membawa perubahan pada peningkatan efektivitas kerja karyawan pada PT. Citra Solusi Informatika.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian yang termuat dalam tabel Model summary, nilai R square bernilai positif sebesar 0,866 atau 86,6 % dan nilai  $sig < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan terhadap efektivitas kerja pada PT. Citra Solusi Informatika.
- 5) Berdasarkan persamaan regresi berganda diperoleh nilai F sebesar 87.596, yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $87.596 > 3.11$  sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Citra Solusi Informatika.

### Recommendation

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran bagi karyawan PT. Cita Solusi Informatika, yaitu :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, perlu dilakukan peningkatan kondisi sistem informasi manajemen dan kompetensi pada Pegawai pada PT. Citra Solusi Informatika. Peningkatan sistem informasi manajemen dan kompetensi dapat dilakukan dengan upaya-upaya sebagai berikut :
  - a) Karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar, lokakarya, dan sebagainya;
  - b) Karyawan meningkatkan jenjang pendidikan pada level pendidikan yang lebih tinggi;

- c) Perusahaan PT. Cita Solusi Informatika mempunyai program yang jelas untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
- 2) Saran pimpinan PT. Cita Solusi Informatika sebagai berikut :
- a) Disarankan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan penerapan sistem informasi manajemen yang ada pada lingkungan perusahaan. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa sistem informasi manajemen dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan mengingatkan para karyawannya tentang pentingnya penggunaan sistem informasi manajemen di tempat kerja.
  - b) Pemimpin perlu melakukan dan melaksanakan pemotivasian kerja terhadap karyawan agar dapat mendorong dan memberikan semangat untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.
  - c) Bagi para karyawan sebaiknya melaksanakan dengan sungguh sungguh keseluruhan program- program yang terkait dengan sistem informasi manajemen terbaru, agar tujuan dari penerapan sistem informasi manajemen dan tujuan perusahaan dapat tercapai efektif pada PT. Cita Solusi Informatika.
- 3) Saran untuk pegawai peningkatan kompetensi yang dapat membawa pada perubahan hasil kerja pegawai dan dapat juga meningkatkan tingkat pengetahuan dan keahlian dalam menjalankan sistem informasi manajemen agar dapat lebih efektif dalam bekerja.
- 4) Hasil kajian ini menjadi landasan untuk melakukan kebijakan mengenai Kinerja Pegawai PT. Citra Solusi Informatika.

## REFERENCES

- A, C. (2013). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai ; Studi Pada Kantor Camat Medan Baru.* Medan.
- Delany, F. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Persero.* Bandung.
- Denison, D. (n.d.). *Corporate Culture And Organizational Effectiveness ; John Willy & Son.*
- Farmila, R. (2014). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Restoran Pada Dinas Pendapatan Daerah.* Pekanbaru.
- Girsang, S; Ningsih; Fitri, K. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan.* Riau.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Organisasi & Motivasi ; Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara