

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI  
KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA CV. KOMBOS MANADO**

*THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS AND EMPLOYEE  
COMPETENCE ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT CV. KOMBOS MANADO*

Oleh :  
**Martha Zusana Batviano<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Jacky S. B. Sumarauw<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[zusanabatviano@gmail.com](mailto:zusanabatviano@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[jacky.sbs@unsrat.ac.id](mailto:jacky.sbs@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Kombos Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Kombos Manado yang berjumlah 46 orang dengan teknik sampel jenuh dan pengambilan data menggunakan angket kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan, dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

**Kata Kunci:** sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi karyawan, efektivitas kerja karyawan

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of Human Resource Information Systems and Employee Competence on Employee Work Effectiveness at CV. Manado Combos. This research is an associative research with quantitative methods. The sample in this study were CV employees. Kombos Manado, totaling 46 people with a saturated sample technique and data collection using a questionnaire. Data analysis technique uses SmartPLS version 4.0. The results showed that the Human Resources Information System had a positive and significant effect on Employee Effectiveness, and Employee Competence had a positive and significant effect on Employee Effectiveness.

**Keywords :** human resource information system, employee competency, employee effectiveness

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

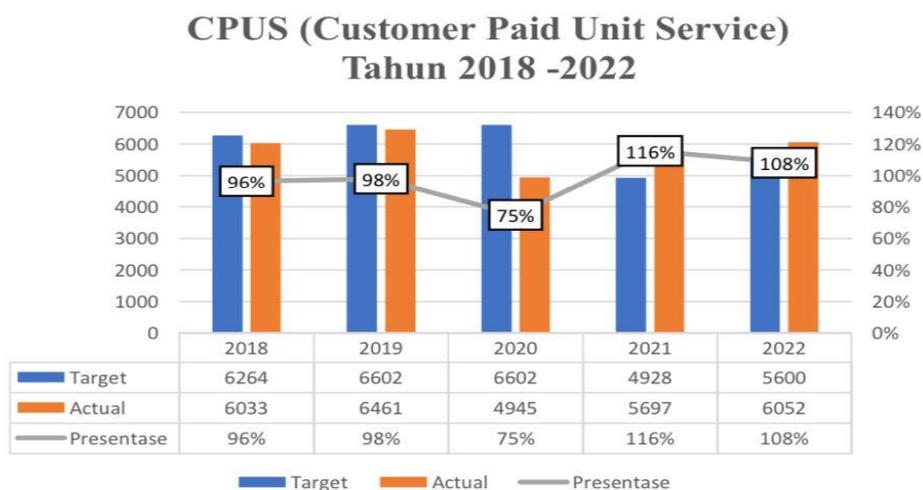
Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi masa kini mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan yang terpenting dalam sebuah perusahaan, karena berperan untuk menentukan perkembangan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Susan (2019) yang menyatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Keberhasilan sumber daya manusia ini dapat diukur dengan efektivitas kerja karyawan. Menurut Admosoeprpto (2016:54) efektivitas kerja merupakan alat ukur yang menunjukkan sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan target maupun standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Istilah efektivitas ini sering digunakan dalam lingkungan perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih oleh perusahaan tersebut, untuk melaksanakan program atau perencanaan kegiatan perusahaan ini harus didukung dengan kompetensi sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan. Efektivitas kerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan dari semula. Efektivitas kerja karyawan pada hakekatnya ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kompetensi karyawan.

Di era globalisasi sekarang ini manusia tidak lepas dari yang namanya teknologi, karena perkembangan teknologi sistem informasi turut menopang beragam kegiatan manusia. Hal ini juga berkaitan erat dengan sebuah perusahaan yang mengandalkan teknologi sistem informasi terkhususnya yang berhubungan dengan operasi/kegiatan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan/organisasi memiliki sistem untuk mengumpulkan data personel. Data tersebut diproses kemudian diberikan kepada pengguna dalam bentuk informasi. Sistem informasi sumber daya manusia ini dinilai sebagai salah satu elemen yang berperan penting dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan berkinerja baik. Menurut Wijayanti (2019), Sistem informasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

Dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk menempatkan karyawan yang berkompeten dibidangnya agar pekerjaan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sholeh & Wahyudin (2021), kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja, hal ini dikarenakan karyawan yang berkompeten biasanya lebih tanggap dan mudah dalam menyelesaikan masalah dalam sebuah pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempunyai kaitan dan dampak dengan efektivitas kerja karyawan. Pengetahuan berupa informasi yang dipunya oleh seorang karyawan sesuai bidang pekerjaannya menjadikan karyawan bekerja secara efektif. Adapun keterampilan karyawan diperlukan untuk bekerja secara maksimal. Sikap berupa pola perilaku karyawan, akan membuatnya bertindak sesuai prosedur perusahaan, berkreasi dengan mengikuti kebijakan perusahaan dan berkomitmen agar mencapai tujuan perusahaan. Seluruh kompetensi menjadikan karyawan efektif dalam bekerja yang tercermin dari kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, ketepatan waktu dan yang terpenting adalah mencapai tujuan perusahaan.

CV. Kombos Manado, juga menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, akan tetapi melalui observasi dan wawancara tentang CPUS ternyata pada periode target dan capaian tidak sesuai seperti tampak pada gambar berikut:



**Gambar 1. CPUS CV. Kombos Manado Tahun 2018 – 2022**

*Sumber: CV. Kombos Manado (2023)*

Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat bahwa data pencapaian target bersifat fluktuaktif dimana pada tahun

2018 – 2019 perusahaan hampir mencapai target, pada tahun 2020 perusahaan-pun tidak mencapai target dan lebih menurun dibandingkan 2 tahun sebelumnya, pada tahun 2021 perusahaan mencapai target yang signifikan begitu pula dengan tahun 2022 target tercapai walaupun agak menurun dibandingkan tahun sebelumnya, namun jika kita lihat pada tahun 2021 – 2022 target tercapai tetapi secara fisik target perusahaan di 2 tahun ini lebih rendah dibandingkan 3 tahun sebelumnya.

Keberadaan *software* sangat penting dalam membantu pekerjaan, selain dalam bagian keuangan faktanya saat ini bagian HR (*Human Resource*) juga sangat membutuhkan *software* agar pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Di CV. Kombos Manado sendiri dalam pengelolaan data karyawan sudah terkomputerisasi, seperti penggunaan finger print untuk data absensi otomatis yang terhubung ke dalam sistem komputer yang dirancang memuat data diri setiap karyawan dalam perusahaan, namun dari pengamatan awal diperoleh gambaran bahwa sistem informasi SDM masih belum optimal seperti data yang sering tidak *up to date* dan tidak semua karyawan menggunakan *software* yang disediakan perusahaan, juga kurangnya pemahaman karyawan tentang sistem informasi. Walaupun perusahaan menyediakan *software* sendiri untuk mengelola data karyawan, tetapi untuk sarana komunikasi penyampaian informasi internal perusahaan masih sering menggunakan aplikasi seperti whatsapp hal ini tentunya berbahaya karena berpotensi menimbulkan kebocoran data internal perusahaan, dalam aktivitas perekrutan karyawan CV. Kombos Manado masih dilakukan secara manual, seperti HRD mengecek satu per-satu data pelamar tentu hal ini akan memakan waktu cukup lama dan ekstra ketelitian, dengan memanfaatkan teknologi perusahaan bisa menyediakan *software* dengan fitur-fitur sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan, untuk HRD bekerja lebih praktis. Inilah beberapa indikator yang menyebabkan sistem informasi SDM di CV. Kombos Manado kurang maksimal.

Terdapat juga dalam CV. Kombos Manado memiliki karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK lebih banyak dibandingkan dengan lulusan SI dan D3, seperti tampak dalam tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan dan Posisi Karyawan**

Posisi/Jabatan Kerja	Latar Belakang Pendidikan Karyawan	Jumlah Karyawan
Service Manager	SMA	1
Kaizenman		
HRD	S1	1
Kabag ADKU	S1	1
Kasie Keuangan	S1	1
MRA/MRS	SMA	1
SA/GR	D3	2
SA/BP	S1	2
Administrasi	S1	2
Cardex	S1	1
PET. Gdg Parts	D3	1
PET. Pengantakan	SMA	1
Foreman TL	D3	1
Foreman Body	SMA	3
	S1	2
Teknisi Umum	D3	2
	SMA	8
	D3	1
Teknisi Body	SMA	15
<b>Total</b>		<b>46 Orang</b>

Sumber: CV. Kombos Manado, (2023).

Berdasarkan data diatas tentu hal ini berpengaruh pada minimnya pengetahuan karyawan, yang bisa berdampak pada terlambatnya pelaksanaan pekerjaan dari waktu yang seharusnya. Terdapat juga karyawan yang merangkap untuk melakukan berapa pekerjaan sekaligus walaupun tidak tercantum dalam struktur organisasi perusahaan, yang didapati seperti kaizenman yang merangkap posisi HRD dan penagihan, kasie keuangan yang merangkap pajak dan kasir kemudian sering terjadi teknisi umum merangkap teknisi body dan sebaliknya, akibatnya bertambah beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dan resiko menjadi tidak praktis ditempat

kerja. Apabila dibiarkan hal ini terus menerus terjadi maka akan berdampak pada menurunnya efektivitas kerja karyawan CV. Kombos Manado.

CV. Kombos Manado adalah anak perusahaan yang berada dibawah naungan PT. Hasjrat Abadi Group, untuk melengkapi penjualan. CV. Kombos Manado sendiri berkecimpung dibidang jasa servis mobil mulai dari servis berat hingga servis ringan. PT. Hasjrat Abadi sendiri merupakan perusahaan swasta yang ada di Manado, Sulawesi Utara, yang bergerak dibidang perdagangan umum.

Dari pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tergerak untuk mengkaji penelitian yang berjudul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KOMBOS MANADO”**. Hal ini dianggap penting untuk memperbaiki sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Kombos Manado
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Kombos Manado

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2019:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk target masyarakat, perusahaan dan karyawan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:6), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, perekrutan, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. Hasibuan (2019:21) berpendapat “Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup: a. Perencanaan Sumber Daya Manusia, b. Rekrutmen dan Seleksi, c. Pengorganisasian, d. Pengendalian, e. Pengembangan, f. Kompensasi, g. Pengintegrasian, h. Pemeliharaan, i. Kedisiplinan, j. Pemberhentian”.

### **Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

Menurut Hendrickson dalam Suharti & Sulisty (2018) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan sistem yang menggunakan teknologi yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisis informasi yang bersangkutan dengan karyawan disebuah perusahaan. Dan menurut Veithzal Rivai (2014:729) “Sistem informasi sumber daya manusia adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia”. Simamora (2009) memaparkan indikator-indikator sistem informasi sumber daya manusia, antara lain: 1. Tepat waktu, 2. Akurat, 3. Relevan, 4. Lengkap.

### **Kompetensi Karyawan**

Wibowo (2017: 271), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dan juga menurut Hartati (2019), kompetensi merupakan sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas pencapaian kerja, dimana karakteristik itu dapat dilihat dalam bentuk gaya berindak, berperilaku dan berpikir. Indikator-indikator kompetensi karyawan menurut Wibowo (2016): 1. Ketrampilan (Skill), 2. Pengetahuan (Knowledge), 3. Konsep diri (Sikap), 4. Sifat (Trait), 5. Motif.

### **Efektivitas Kerja Karyawan**

Hasibuan (2016:48) “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Admosoeperto (2016:55) indikator-indikator efektivitas kerja yaitu: 1. Pencapaian tujuan, 2. Kualitas kerja, 3. Kuantitas Kerja, 4. Tepat waktu, 5. Kepuasan kerja.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Saputra (2022) untuk menguji seberapa besar pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap kinerja pada pegawai di CV. Wijaya Pratama secara parsial dan secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, data yang didapat melalui penyebaran kuesioner. Analisis linier berganda sebagai teknik analisis data. Seluruh pegawai adalah populasi dalam penelitian ini, yang diambil sampel berjumlah 30 orang pegawai. Adapun hasil uji dalam penelitian ini didapati, secara simultan Sistem Informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan secara parsial Sistem Informasi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV. Wijaya Pratama.

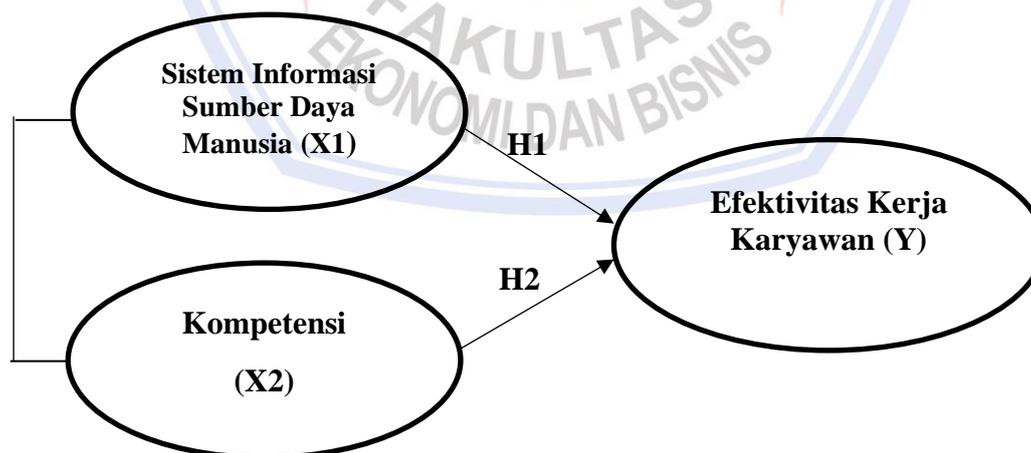
Penelitian Sholeh dan Wahyudi (2021) bertujuan membahas seberapa besarnya pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja di PT. Citra Solusi Informatika. Metode deskriptif kuantitatif digunakan sebagai metode pengolahan data. Penyebaran kuesioner digunakan sebagai Teknik pengumpulan data untuk responden dengan jumlah populasi 30 orang. Sampel jenuh digunakan sebagai metode pengambilan sampel, dan semua responden termasuk dalam sampel. Ujian penelitian ini menggunakan reliabilitas dan validasi. Didapati hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier parsial dan berganda, hasilnya menunjukkan Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 74,3% dan 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial hasil menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja sebesar 57,9% dan 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Sistem Informasi Manajemen dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja besar pengaruhnya sebesar 86,6% dan sisanya 13,4% tidak diteliti

Penelitian Lasmaya (2016) bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di pengaruhi oleh Sistem Informasi SDM, kompetensi dan disiplin. Dengan menggunakan metode analisis jalur dan mengambil populasi seluruh karyawan di salah satu hotel di Kota Bandung sebagai objek penelitian. Hasil penelitian diketahui sebesar 82,5% secara simultan sistem informasi SDM, kompetensi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya 17,5% sisa adalah variabel lain yang tidak diteliti.

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Kombos Manado.  
 H<sub>2</sub>: Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Eektivitas Kerja Karyawan pada CV. Kombos Manado.

### Model Penelitian



**Gambar 2. Model Hipotesis Penelitian**  
*(Sumber: Kajian Teori, 2023)*

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji dalam penelitian ini untuk menerangkan pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Kombos Manado.

### **Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2018: 130) Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan CV. Kombos Manado berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 46 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau *numeric* dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui hasil kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh/didapat yaitu melalui instansi terkait, buku, dan jurnal.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kepada responden sekumpulan pernyataan tertulis untuk dianggapi dengan menggunakan skala likert. Teknik Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui dan mengamati secara langsung terhadap objek yang diteliti dalam hal ini analisis pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Karyawan dan Efektivitas Kerja Karyawan CV. Kombos Manado. Teknik Wawancara adalah pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018:267) uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:322) uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sama atau tidaknya hasil pengukuran yang diperoleh pada beberapa pelaksanaan pengukuran, dengan syarat aspek yang diukur tidak mengalami perubahan

### **Teknik Analisis**

Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan partial least square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Alat analisis data ini powerful terhadap semua pengujian analisis. Tujuan dari PLS sendiri adalah untuk menjelaskan keberadaan hubungan antar variabel laten. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametik. Evaluasi pengukuran dibagi 2 yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model strukturan (*Inner Model*).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

##### **Convergent Validity**

Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai loading faktor pada setiap variabel laten, dengan korelasi nilai > 0,7. Hasil nilai dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian *outer loading* pada pengukuran PLS-SEM Alogorithm. Berikut merupakan hasil uji *convergent validity* :

**Tabel 2. Nilai Validitas Konvergen (outer loading)**

Variabel	Item Pernyataan	Nilai
<b>SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA (X1)</b>		
X1.1	Program sistem informasi yang disediakan perusahaan mampu memberikan informasi secara cepat untuk menyelesaikan pekerjaan	0.898
X1.2	Program sistem informasi yang perusahaan sediakan memiliki kemudahan untuk diakses kapanpun saat dibutuhkan.	0.847
X1.3	Saya merasa informasi/data yang ditampilkan program aplikasi sistem informasi tidak selalu akurat	0.836
X1.4	Konsep program sistem informasi selalu diupgrade sesuai kebutuhan pekerja	0.851
X1.5	Saya merasa data/informasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0.856
X1.6	Sistem informasi memudahkan saya dalam mencari dan memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0.871
X1.7	Saya merasa data/informasi yang diberikan perusahaan untuk kebutuhan pekerjaan tidak selalu lengkap	0.827
X1.8	Saya merasa perangkat yang tersedia untuk menggunakan sistem informasi belum sepenuhnya lengkap.	0.809
<b>KOMPETENSI KARYAWAN (X2)</b>		
X2.1	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang tepat untuk mendukung pekerjaan saya.	0.835
X2.2	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan saya sendiri.	0.850
X2.3	Saya memahami dan menguasai bidang pekerjaan yang saat ini saya jalankan	0.900
X2.4	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja	0.763
X2.5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain.	0.852
X2.6	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	0.825
X2.7	Saya selalu jujur dalam bekerja.	0.846
X2.8	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.	0.868
X2.9	Saya tidak menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan.	0.846
X2.10	Saya selalu bersedia untuk diberikan pekerjaan tambahan.	0.778
<b>EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)</b>		
Y1	Saya selalu mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan selama ini.	0.825
Y2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti, sehingga tidak terdapat kesalahan.	0.891
Y3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dengan penuh tanggung jawab.	0.844
Y4	Saya selalu mengembangkan kualitas kerja saya.	0.820
Y5	Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya lakukan, sesuai dengan harapan perusahaan.	0.846
Y6	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan/perusahaan dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.	0.863
Y7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.722
Y8	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal.	0.834
Y9	Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan harapan atasan/perusahaan.	0.866
Y10	Penghargaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan dedikasi yang telah saya berikan.	0.773

Sumber: *Output SmartPLS, diolah peneliti 2023.*

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan hasil loading faktor dari tiap variabel laten sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi karyawan dan efektivitas kerja karyawan memiliki  $> 0,7$ . Nilai *convergent validity* dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan hasil nilai validitas yang baik.

**Composite Reliability**

Nilai reliabilitas dapat dilihat melalui jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Composite Reliability* > 0,8, maka instrument penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi. Hasil analisis *Construct Reliability* dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Nilai Construct Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
X1	0.945	0.954	0.722	Reliabel
X2	0.952	0.959	0.701	Reliabel
Y	0.949	0.957	0.688	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* secara keseluruhan variabel > 0.6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* secara keseluruhan variabel > 0,8 yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen yaitu sistem informasi sumber daya manusia (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap variabel laten dependen efektivitas kerja karyawan (Y), digunakan pengujian R-Square dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Nilai R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Y	0,893	0,888	Model Kuat

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023.

Berdasarkan tabel 4 diatas pada kolom R-Square Adjusted dapat diketahui bahwa variabel efektivitas kerja karyawan memiliki nilai 0,888 atau 88,8% yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil ini menyatakan bahwa 88,8% variabel efektivitas kerja karyawan ditentukan oleh sistem informasi sumber daya manusia dan variabel kompetensi karyawan. Sedangkan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Path Coefficient**

*Path Coefficient* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk melihat hasil nilai pengaruh langsung dapat diketahui melalui hasil pengukuran *path coefficient*. Penilaian tingkat signifikan didasarkan pada nilai p-value < 0,05 dan nilai t-statistik > t-tabel dengan *alpha* 5% (0,05) yaitu sebesar 1,667.

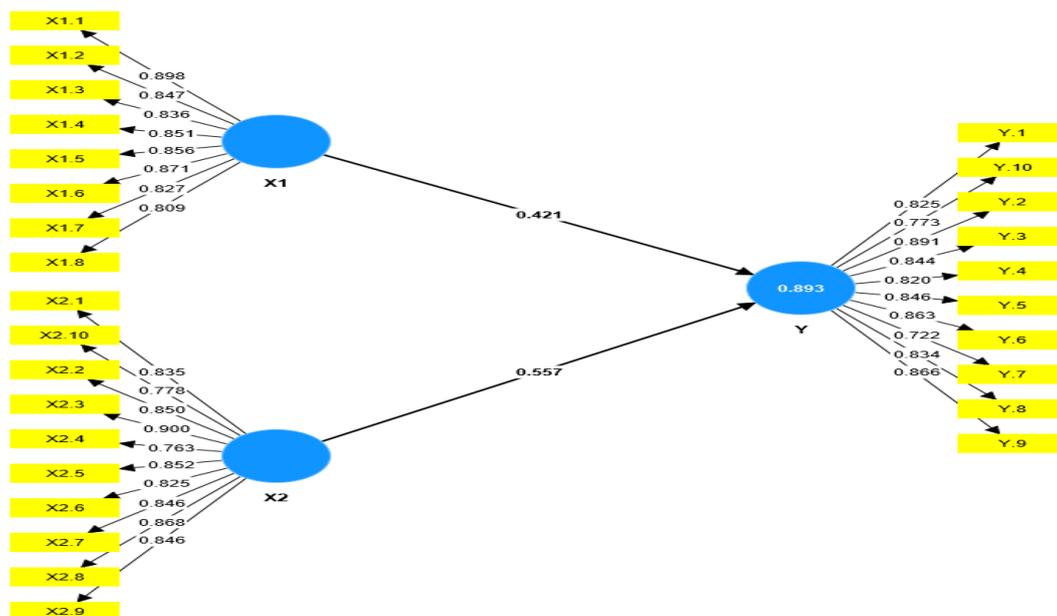
**Tabel 5. Nilai Path Coefficient**

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P-Values
X1 -> Y	0.421	0.421	0.147	2.871	0.004
X2 -> Y	0.557	0.556	0.142	3.926	0.000

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023.

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas dapat dijabarkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai *path coefficient* original sampel (o) = 0.421 dengan p-value = 0.004 < 0.05 dan nilai statistik 2.871 > 1.667 yang menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Jadi hipotesis 1 (H1) yang menyatakan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Kombos Manado dapat diterima atau terbukti.
2. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan dapat dilihat dari *path coefficient* original sampel (o) = 0.557 dengan p-value = 0.000 < 0.05 dan nilai statistik = 3.926 > 1.667 yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Jadi hipotesis 2 (H2) yang menyatakan kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Kombos Manado dapat diterima atau terbukti.



**Gambar 3. Hasil Model Hipotesis**  
 Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

**Pembahasan**

**Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olahan data menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) CV. Kombos Manado. Hal ini dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value  $0.004 < 0,05$  dan t-statistik  $2.871 > t\text{-tabel } 1,667$ . Data lapangan juga menyatakan bahwa dengan adanya sistem informasi sumber daya manusia membantu karyawan dalam bekerja agar lebih tepat waktu, akurat, ringkas, lengkap dan juga relevan agar tercapainya efektivitas kerja karyawan yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian Saputra (2022) yang mengemukakan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai di CV. Wijaya Pratama. Hasil yang ditemukan oleh Walichio, Amuhaya dan Muchelule (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pemerintah daerah vihiga, kenya. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan penyediaan sistem informasi sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan nilai original sampel diperoleh hasil variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0.421 dan variabel Kompetensi Karyawan (X2) sebesar 0.557, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan lebih dominan dalam mempengaruhi Efektivitas Kerja karyawan (Y) CV. Kombos Manado karena mempunyai nilai original sampel yang lebih tinggi dibandingkan variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.

**Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil olahan data menunjukkan bahwa kompetensi karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) CV. Kombos Manado. Hal ini dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value  $0.000 < 0,05$  dan t-statistik  $3.928 > t\text{-tabel } 1.667$ . Hasil riset lapangan juga didukung dengan pernyataan yang diberikan responden yang menunjukkan setuju bahwa ketrampilan, pengetahuan, konsep diri, sifat dan motif dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholeh dan Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja di

PT. Citra Solusi Informatika. Selain itu hasil serupa ditemukan oleh Achmad (2016) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel Jayakarta Bandung, Indonesia, dan juga penelitian lainnya oleh Suban, Tewel dan Dotulong Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Lelema.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, melalui data lapangan dan juga olah data melalui *software* SmartPLS, peneliti telah mendapatkan hasil dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan CV. Kombos Manado.
2. Kompetensi Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan CV. Kombos Manado.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi CV. Kombos Manado

Untuk meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia perusahaan atau pemimpin dalam hal ini CV. Kombos Manado diharapkan lebih lagi meningkatkan pengadaan hardware dan software yang berhubungan dengan penggunaan sistem informasi, untuk lebih mengembangkan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia perusahaan bisa juga melakukan survei sistem, analisis kebutuhan dan perancangan untuk membantu memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan, dan yang terakhir karyawan juga diharapkan lebih banyak mempelajari atau berlatih tentang sistem informasi masa kini karena sangat membantu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan

Untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kompetensi karyawan yang telah ada CV. Kombos Manado Untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kompetensi karyawan yang telah ada CV. Kombos Manado diharapkan perusahaan melakukan penempatan kerja sesuai dengan kompetensinya, lebih banyak melakukan pelatihan hard skill dan soft skill dan karyawan juga diharapkan lebih konsisten dalam bidang yang ia kerjakan agar bersama-sama dapat mencapai tujuan atau keberhasilan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan CV. Kombos Manado, seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprpto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Achmad, S. H. (2016). "The Effect of Competency, Motivation and Organizational Culture on the Employee Performance at the Jayakarta Hotel Bandung, Indonesia". *JBHOST Journal*. Vol. 02 Issue 1. [https://www.researchgate.net/publication/313087317\\_THE\\_EFFECT\\_OF\\_COMPETENCY\\_MOTIVATION\\_AND\\_ORGANIZATIONAL\\_CULTURE\\_ON\\_THE\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_AT\\_THE\\_JAYAKARTA\\_HOTEL\\_BANDUNG\\_INDONESIA](https://www.researchgate.net/publication/313087317_THE_EFFECT_OF_COMPETENCY_MOTIVATION_AND_ORGANIZATIONAL_CULTURE_ON_THE_EMPLOYEE_PERFORMANCE_AT_THE_JAYAKARTA_HOTEL_BANDUNG_INDONESIA) Diakses pada tanggal 03 April 2023.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lasmaya, S, M. (2016). "Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 10. No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/163075-ID-pengaruh-sistem-informasi-sdm-kompetensi.pdf>. Diakses pada tanggal 15 Februari 2023.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Saputra, R. (2022). "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada Pegawai di CV. Wijaya Pratama". *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 6. No. 5. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/617> Diakses pada tanggal 15 Februari 2023.
- Sholeh, M. & Wahyudin D. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika" *Jurnal. Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 1. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/ABIWARA/article/view/1841/875> . Diakses pada tanggal 15 Februari 2023.
- Suban, G. M, Tewel, B & Dotulong, L. O. H. (2020). "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema' *Jurnal EMBA*. Vol. 8. No. 4. [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=jurnal+tewel+kompetensi+karyawan+terhadap+kinerja&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1693524467021&u=%23p%3DU8vynvdCMIAJ](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=jurnal+tewel+kompetensi+karyawan+terhadap+kinerja&btnG=#d=gs_qabs&t=1693524467021&u=%23p%3DU8vynvdCMIAJ). Diakses pada tanggal 15 Februari 2023.
- Suharti, L & Sulisty, P. R. (2018). *The implementation of human resources information system and it's benefit for organizations*. Diponegoro International Journal Of Business,1(1).
- Susan, E. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9, No. 2. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/429/354>
- Walichio M. H., Amuhaya M. & Muchelule Y. (2017). "Effect of Human Resource Information System on Employee Performance in Vihiga County Government, Kenya" *International Journal Of Management and Commerce Innovations*. Vol 5, Issue 2. <https://www.researchpublish.com/papers/effect-of-human-resource-information-system-on-employee-performance-in-vihiga-county-government-kenya> Diakses pada tanggal 03 April 2023.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke lima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti W. R. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Prima International Cargo". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Darma Persada.