

PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI KRU, KEDISIPLINAN KRU DAN MANAJEMEN ARSIP KRU TERHADAP PERFORMA KRU KAPAL (Studi pada kru kapal PT. Tavia Digital Solusi)

Abdullah Muksin¹, Syaiful Anwar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta
e-mail: ¹ 2031501360@student.budiluhur.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta
e-mail: ² syaiful.anwar@budiluhur.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of Management Information Systems, Discipline and archives management on crew performance on ship crew employees at PT. Tavia Digital Solutions South Jakarta. This research is a quantitative research with a sample size of 47 respondents. The sampling method uses probability sampling with a simple random sampling technique using the Slovin formula. The data collection technique is through a questionnaire with a Likert scale which has been processed using Microsoft Excel 2019 software and SPSS software version 26. Data analysis used is validity and reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing and multiple linear regression. The results of this research show that the Management Information System and Discipline variables have a positive and significant effect on Crew Performance. Meanwhile, the Records Management variable does not have a significant effect on Crew Performance. It is hoped that the results of this research can provide a managerial contribution to efforts to improve crew performance at PT. Tavia Digital Solutions

Keywords: Implementation of Management Information System, Discipline, Archive Management and Crew Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kedisiplinan dan Manajemen Arsip terhadap Performa Kru pada pegawai kapal di PT. Tavia Digital Solusi Jakarta Selatan. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan Teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert yang telah diolah menggunakan Software Microsoft Excel 2019 dan Software SPSS versi 26. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kru. Sedangkan variabel Manajemen Arsip tidak berpengaruh signifikan terhadap Performa Kru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manajerial terhadap upaya peningkatan Performa kru pada PT. Tavia Digital Solusi.

Kata kunci: Implementasi Sistem Informasi Manajemen, Kedisiplinan, Manajemen Arsip dan Performa Kru

1. PENDAHULUAN

Perkembangan di dalam dunia usaha industri yang saat ini semakin berkembang menuntut setiap organisasi atau instansi dapat bersaing serta untuk tetap berkontribusi terhadap perkembangannya, didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM penting bagi sebuah organisasi atau instansi, karena salah satu aset yang bergerak untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu perlunya Manajemen SDM dalam mengelola secara efektif dan efisien.

Manajemen SDM keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Karena dinamika organisasi senantiasa mengalami naik turun dalam membawa aspirasi dan tuntutan yang memerlukan adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Manajemen SDM adalah segala potensi yang ada pada individu manusia yang berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi. Yang dapat digunakan untuk dirinya sendiri ataupun kepada perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu pencapaian perusahaan yaitu keinginan untuk menciptakan performa yang optimal kepada para karyawan Richard Oliver dalam (Zeithml., 2021)

Performa merujuk pada kinerja atau hasil yang dicapai oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi hal ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, keterlibatan, motivasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja atau performa kariawan sangat penting dalam Upaya Perusahaan untuk mencapai tujuan menurut (ayu et al.,2022)

Menurut Moehariono (2020), kinerja atau performa merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2021), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu

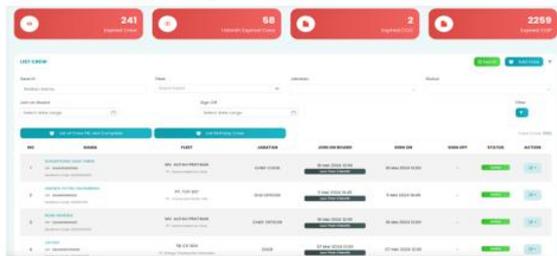
referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Nabilla Sivanissa et al, 2022)

Implementasi sistem informasi Sumber Daya Manusia (Kru Kapal) merupakan proses menerapkan sistem yang dirancang khusus untuk mengelola kru kapal secara efisien. Sistem informasi ini dapat mencakup berbagai fungsi serta pemantauan kinerja kru sehingga dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional, manajemen kru, dan meningkatkan keselamatan kapal dan kesejahteraan kru secara keseluruhan. Menurut (Arifudin, 2021) efisiensi dan efektivitas pada layanan merupakan bagian dari strategi dalam memberikan pelayanan yang maksimal pada pelanggan, Penerapan sistem teknologi informasi akan bermanfaat jika penerapannya sesuai dengan tujuan, visi dan misi organisasi dengan menetapkan strategi bisnis, dalam prakteknya penerapan atau implementasi sistem pada manajemen kru disebut perusahaan transportasi angkutan logistik kapal dapat mempengaruhi performa dan kedisiplinan kru dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut berkurang (Harahap Tirtayasa, 2020)

Sistem informasi manajemen kru selain untuk membuat performa kru dan kedisiplinan kru dapat meningkatkan sistem informasi manajemen kru juga dapat digunakan untuk manajemen arsip kru (Archive Management System). Manajemen arsip merupakan sebuah aplikasi pengelolaan arsip yang akan mampu membantu penyimpanan, pengelolaan, pendistribusian, dan pencarian kembali arsip perusahaan (William et all, 2017)

PT. TAVIA DIGITAL SOLUSI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konsultan

digital yang membangun sistem manajemen kru kapal yang dibuat untuk klien mereka yang bergerak pada perusahaan transportasi logistik kapal, fenomena yang terjadi pada klien PT. TAVIA DIGITAL SOLUSI terkait kru seperti manajemen, kedisiplinan dan digitalisasi manajemen arsip kru kapal yang masih dilakukan secara manual sehingga pada saat itu departemen crewing mengalami kendala untuk kebutuhan kru yang akan berlayar karena tanpa tersistem membutuhkan waktu untuk mencari kru baru sehingga terjadi keterlambatan (idle) dan mengakibatkan kerugian. Selain itu sebelum tersistem perusahaan tidak dapat memonitoring kedisiplinan kru secara langsung, dengan menggunakan sistem kedisiplinan dan performa kru dapat termonitoring secara langsung dikarenakan di dalam sistem terdapat fitur penilaian KPI (Key Performance Indicator).



Gambar 1.1 - List Crew

Sumber Data : PT. TAVIA DIGITAL SOLUSI

Dalam fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan IT Consultant yaitu PT. Tavia Digital Solusi departemen ini menjadi salah satu hal terpenting dalam kelangsungan bisnis perusahaan transportasi laut sebab apabila ketersediaan SDM (Kru Kapal) belum terpenuhi kapal tidak dapat beroperasi untuk melakukan proses pengiriman logistik. Pada fenomena sebelum menggunakan system, pengelolaan manajemen kru dilakukan secara manual. Pencatatan database kru kapal, masih menggunakan excel. Untuk itu penulis mengambil objek penelitian pada departemen crewing tersebut.

Adapun penulis mengedepankan penelitian tentang implementasi sistem, kedisiplinan dan manajemen arsip terhadap performa kru kapal, karena penulis ingin mengetahui apakah ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi performa dari diri kru kapal

2. TINJAUAN PUSTAKA

Performa karyawan merujuk pada seberapa baik atau efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja. Ini mencakup berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan untuk memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan. Evaluasi performa karyawan sering dilakukan oleh atasan atau manajer sebagai bagian dari proses manajemen sumber daya manusia untuk memberikan umpan balik, pengakuan, pengembangan, atau penilaian kinerja yang dapat mempengaruhi promosi, kompensasi, atau pengambilan keputusan lainnya terkait karyawan tersebut.

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku

Berdasarkan pengertian Performa Kru dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Performa Kru akan memudahkan manajemen kru yang efisien dan efektif dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan

Menurut Sholeh & Wahyudin (2021) sistem informasi manajemen adalah proses komunikasi di mana informasi dimasukkan, dicatat, disimpan, dan diambil untuk keputusan perencanaan, operasional, dan pemantauan. Sedangkan menurut (Sinaga et al., 2020) sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang terdiri dari sekumpulan bagian-bagian terstruktur yang bekerja sama untuk menghasilkan informasi untuk digunakan dalam manajemen bisnis.

Berdasarkan pengertian Sistem Informasi Manajemen dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen akan memudahkan pengelolaan data kru untuk

menghasilkan performa kinerja kru yang baik dan memudahkan kru untuk melakukan pekerjaannya

Menurut Singodimejo (2019) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan disiplin kerja kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Di sebuah organisasi maupun perkumpulan bahkan sebuah perusahaan pun disiplin kerja ini sangat di perlukan, hal ini berpengaruh untuk memotivasi para pegawai ataupun karyawan untuk kedisiplinan diri dalam melakukan sebuah pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, disiplin kerja ini tentu saja berguna pasalnya untuk mengajarkan para pegawai untuk menaati semua aturan, prosedur serta kebijakan-kebijakan organisasi hal ini guna untuk bekerja lebih baik lagi. Adanya disiplin dalam kerja ini berpengaruh cukup positif pada hasil kinerja para pegawai (Safitri et al., 2021).

Berdasarkan pengertian Kedisiplinan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan akan menghasilkan performa kinerja kru yang baik dan memudahkan kru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut pendapat Amsyah, Susi Hardjati (2020) diartikan sebagai pekerjaan pengurusan arsip yang meliputi pencatatan, pengendalian dan pendistribusian, penyimpanan, pemeliharaan, pengawasan, pemindahan, dan pemusnahan.

Menurut pendapat Suraja (dalam Niamah, 2020) manajemen kearsipan mengandung arti yaitu rangkaian kegiatan mengelola seluruh unsur yang digunakan atau terlibat didalam proses pengurusan arsip.

Menurut Muhammad Rosyid Ash-Shodiq, Dimas Prasetia (2024) pencatatan adalah cara paling umum untuk menyimpan dan mengumpulkan surat-surat atau catatan yang terdapat dalam suatu berkas sehingga laporan tersebut dapat ditemukan kembali jika diperlukan.

Berdasarkan pengertian manajemen arsip dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kearsipan yang tinggi akan menghasilkan performa pegawai yang baik dan

memudahkan kariawan untuk melakukan pekerjaannya

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. (SAHIR, 2022)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sahir dalam bukunya menyatakan Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). (SAHIR, 2022).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sahir dalam bukunya menyatakan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Sahir dalam bukunya menyatakan Uji Multikolinieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi Multikolinieritas menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL), Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi kolerasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas

dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Tolerance bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah maka sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sahir dalam bukunya menyatakan Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan scatterplot atau menggunakan uji Glejser, uji Park dan Uji White.

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis korelasi sederhana adalah hubungan antara dua variabel yaitu untuk mengetahui seberapa kuat hubungan, mengetahui arah hubungan apakah positif atau negative dan apakah hubungan signifikan atau tidak (Priyanto.2019).

2) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau uji R² merupakan alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sahir dalam bukunya menyatakan Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dari satu variabel dependen. Rumus persamaan Regresi dapat dijabarkan sebagai berikut :

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

4) Uji Hipotesis Parsial (Uji – T)

Menurut Sahir dalam bukunya menyatakan Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait Pengambilan keputusan uji t-test

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	44.21	29.345	.690	.853
X1_2	44.11	31.923	.545	.863
X1_3	44.26	31.281	.495	.867
X1_4	44.23	31.705	.543	.863
X1_5	44.15	32.216	.478	.867
X1_6	44.32	29.961	.544	.865
X1_7	44.09	31.471	.624	.859
X1_8	44.19	30.680	.673	.856
X1_9	44.17	30.840	.668	.856
X1_10	44.21	31.302	.579	.861
X1_11	44.02	32.586	.471	.867
X1_12	44.15	32.608	.452	.869

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.10 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-12 sudah valid karena memiliki nilai dari Corrated Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel sebesar 0,2876.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_13	21.11	5.793	.591	.810
X2_14	21.04	6.389	.568	.808
X2_15	21.06	5.931	.780	.762
X2_16	21.04	6.563	.634	.795
X2_17	20.94	7.365	.432	.831
X2_18	21.09	6.645	.635	.795

Tabel 4. 11 - Hasil Uji Variabel Kedisiplinan (X2)

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.11 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan r hitung masing-masing item atau butir

pernyataan. Dari butir pernyataan 13-18 sudah valid karena memiliki nilai dari Corrated Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel sebesar 0,2876.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_19	45.30	33.431	.493	.917
X3_20	45.36	32.366	.654	.911
X3_21	45.43	29.641	.729	.907
X3_22	45.36	31.584	.688	.909
X3_23	45.38	31.068	.825	.904
X3_24	45.38	30.502	.817	.903
X3_25	45.38	31.676	.653	.910
X3_26	45.53	29.907	.735	.907
X3_27	45.53	30.950	.635	.912
X3_28	45.30	32.431	.603	.913
X3_29	45.28	31.900	.669	.910
X3_30	45.15	33.477	.465	.918

Tabel 4. 12 - Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Arsip (X3)

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.12 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 19-30 sudah valid karena memiliki nilai dari Corrated Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel sebesar 0,2876.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_31	43.26	40.716	.294	.883
Y_32	43.45	36.818	.611	.868
Y_33	43.43	36.511	.608	.868
Y_34	43.53	34.037	.726	.860
Y_35	43.64	35.323	.769	.859
Y_36	43.28	39.770	.355	.881
Y_37	43.45	36.557	.615	.868
Y_38	43.51	36.560	.659	.866
Y_39	43.51	36.038	.597	.869
Y_40	43.43	36.076	.681	.864
Y_41	43.68	35.309	.553	.873
Y_42	43.53	38.037	.426	.879

Tabel 4. 13 - Hasil Uji Validitas Variabel Performa Kru (Y)

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.13 di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom Corrected Item-Total Correlation merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 31-42 sudah valid karena memiliki nilai dari Corrated Item-

Total Correlation lebih besar dari r tabel sebesar 0,2876

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	12

Tabel 4. 14 - Hasil Uji Reliabilitas Variabel Performa Kru (Y)

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,880 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Performa Kru memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

Tabel 4. 15 - Hasil Uji Reliabilitas Variabel Informasi Manajemen (X1)

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.15, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,872 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Sistem Informasi Manajemen memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Tabel 4. 16 - Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X2)

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,829 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Kedisiplinan memiliki reliabilitas yang dapat diterima/

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	12

Tabel 4. 17 - Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Arsip (X3)

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha $0,917 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Manajemen Arsip memiliki reliabilitas yang dapat diterima

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74203636
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.069
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 4. 18 - Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2 tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi	.625	1.599
	Manajemen		
	Kedisiplinan	.734	1.363
	Manajemen Arsip	.535	1.870

a. Dependent Variabel: Performa Kru

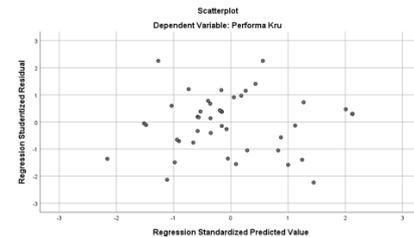
Tabel 4. 19 - Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel disamping dapat diketahui uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing masing variabel bebas lebih dari

0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan variabel bebas dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS V.26

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan melakukan uji glejser. Pengujian heteroskedastisitas dengan dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.618	3.398		.476	.636
	Implementasi Sistem Informasi	-.042	.070	-.113	-.597	.554
	Kedisiplinan	.153	.131	.205	1.173	.247
	Manajemen Arsip	-.010	.075	-.028	-.137	.891

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 4. 20 - Hasil Uji Glejser

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05

d. Uji Regresi Linier

		Correlations			
		Implementasi Sistem Informasi	Kedisiplinan	Manajemen Arsip	Performa Kru
Implementasi Sistem Informasi	Pearson Correlation	1	.369 [*]	.608 ^{**}	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000
Kedisiplinan	N	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.369 [*]	1	.511 ^{**}	.522 ^{**}
Manajemen Arsip	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47
Performa Kru	Pearson Correlation	.608 ^{**}	.511 ^{**}	1	.532 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. 21 - Hasil Uji Korelasi Pearson

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Performa Kru (Y) (r hitung = 0,783) Berdasarkan tabel koefisien korelasi antara Sistem Informasi Manajemen dengan Performa Kru sebesar 0,783, artinya variabel Manajemen Sistem Informasi dan Performa Kru memiliki hubungan yang kuat. Korelasi antara variabel Manajemen Sistem Informasi dan Performa Kru jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara Manajemen Sistem Informasi dengan Performa Kru.
2. Variabel Kedisiplinan (X2) dan Performa Kru (Y) (r hitung = 0,522) Berdasarkan tabel koefisien korelasi antara Kedisiplinan dengan Performa Kru sebesar 0,522, artinya variabel Kedisiplinan dan Performa Kru memiliki hubungan kuat. Korelasi antara variabel Kedisiplinan dan Performa Kru jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara Kedisiplinan dengan Performa Kru.
3. Variabel Manajemen Arsip (X3) dan Performa Kru (Y) (r hitung = 0,532) Berdasarkan tabel koefisien korelasi antara Manajemen Arsip dengan Performa Kru sebesar 0,532, artinya variabel Manajemen Arsip dan Performa Kru memiliki hubungan kuat. Korelasi antara variabel Manajemen Arsip dan Performa Kru jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara Manajemen Arsip dengan Performa Kru.

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-2.878	5.790			-.497	.622
	Implementasi Sistem Informasi	.763	.119	.703		6.415	.000
	Kedisiplinan	.624	.222	.284		2.806	.008
	Manajemen Arsip	-.045	.128	-.041		-.348	.729

a. Dependent Variable: Performa Kru

Tabel 4. 22 - Hasil Uji Regresi Berganda

Sumber : SPSS v.26

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta -2,878 artinya jika Sistem Informasi Manajemen (X1), Kedisiplinan (X2), dan Manajemen Arsip (X3) sebesar 0, maka Performa Kru turun sebesar -2,878.
- b. Nilai variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) sebesar 0,763, dengan tanda positif, artinya jika variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Performa Kru sebesar 76,3%, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- c. Nilai variabel Kedisiplinan (X2) sebesar 0,624, dengan tanda positif, artinya jika variabel Kedisiplinan (X2) meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan Performa Kru sebesar 62,4%, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- d. Nilai variabel Manajemen Arsip (X3) sebesar (-0,045), dengan tanda negatif, artinya jika variabel Manajemen Arsip (X3) meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan penurunan Performa Kru sebesar 4,5%, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.654	3.870

a. Predictors: (Constant), Manajemen Arsip, Kedisiplinan, Implementasi Sistem Informasi
 b. Dependent Variable: Performa Kru

Tabel 4. 23 - Hasil Koefisien Determinasi (Adberkontrijusted R2)

Sumber: SPSS v.26

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/Adjusted R Square menunjukkan 0,677 artinya sebesar 67,7% dari nilai Performa Kru dipengaruhi variabel Sistem Informasi Manajemen, Kedisiplinan, dan Manajemen Arsip. Sedangkan sisanya sebesar 32,3% (100%-67,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.878	5.790		-4.97	.622
	Sistem Informasi manajemen	.763	.119	.703	6.415	.000
	Kedisiplinan	.624	.222	.284	2.806	.008
	Manajemen Arsip	-.045	.128	-.041	-.348	.729

a. Dependent Variable: Performa Kru

Tabel 4. 24 - Hasil Uji T

Sumber: SPSS v.26

Sistem Informasi Manajemen (X1)

- T_{hitung} Sistem Informasi Manajemen (6,415) > t_{tabel} (1,681), maka H1 diterima H0 ditolak.
- Sig. Sistem Informasi Manajemen (0,00) < (0,05), maka H1 diterima H0 ditolak Artinya, variabel Sistem Informasi Manajemen (X1) secara persial berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kru (Y).

Kedisiplinan (X2)

- T_{hitung} Kedisiplinan (2,806) > t_{tabel} (1,681), maka H2 diterima H0 ditolak
- Sig. Kedisiplinan (0,008) < (0,05), maka H2 diterima H0 ditolak Artinya, variabel Kedisiplinan (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kru (Y).

Manajemen Arsip (X3)

- T_{hitung} Manajemen Arsip (-0,348) < t_{tabel} (1,681), maka H3 ditolak H0 diterima.
- Sig. Manajemen Arsip (0,729) > (0,05), maka H3 ditolak H0 diterima Artinya, variabel Manajemen Arsip (X3) secara persial tidak berpengaruh terhadap Performa Kru (Y).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kedisiplinan dan Manajemen Arsip terhadap Performa Kru pada PT. Tavia Digital Solusi. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Sistem Informasi Manajemen (X1) secara persial berpengaruh signifikan terhadap Performa Kru PT. Tavia Digital Solusi
- Kedisiplinan (X2) secara persial berpengaruh signifikan terhadap Performa Kru pada PT. Tavia Digital Solusi
- Manajemen Arsip (X3) secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap Performa Kru PT. Tavia Digital Solusi

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, A., Aneta, A., & Isa, R. (2024). Pengaruh Pengelolaan Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(9).
- Algipari, F. I. R., Ramdhini, N. A., Kusmana, R. S., Fani, T. R., Putri, W. S., Rizki, Z. M., & Firmansyah, R. (2022). Pengaplikasian Sistem Informasi Manajemen Terhadap Performa Pegawai Pada Yogya Junction 8 Cemara. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 29-36.
- <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/viewFile/11346/6857>
- Ardian, A., Putranto, D. I., & Cantona, E. (2023). Pengaruh Kepuasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Timur Ship Management Jakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 751-761. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/viewFile/871/585>
- Basri, M. R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Peranan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dan Pertumbuhan Ekonomi (Studi Kualitatif Pada Pemerintahan Kota Pekanbaru). *Widya Balina*, 8(2), 781-791.
- Chairina, C., Sarah, H. M., Agustin, U., & Cipta, H. (2023). Pengaruh Pengelolaan Kearsipan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Medan Dengan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 2(2), 539-546.
- Darmansah, T., Syevila, S., Lativah, H., Khairi, M. A., & Tanjung, W. K. (2024). Penerapan Managemen Kearsipan Untuk Meninmgkatkan Kinerja Administrasi Pendidik. *Mahir: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(1). <https://ejournal.yana.or.id/index.php/mahir/article/download/1080/625>
- Farahdiba, H., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Pengelolaan Arsip Digital

- Pada PT Anugrah Alam Karunia Abadi. *Journal of administrative and social science*, 5(1), 41-53.
- [9] Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- [10] Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136.
- [11] Liyas, J. N., & Widyanti, F. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primanusa Globalindo Pekanbaru. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 8(2), 166-180.
- [12] Musaddad, A. A., Niswah, M., Prasetyo, K., & Hardjati, S. (2020). Implementasi Manajemen Kearsipan Di Sektor Publik. *Jurnal Governansi*, 6(2), 133-143.
- [13] Manurung, S., Keke, Y., & Ratnasari, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kedispilinan Terhadap Keselamatan Kerja Awak Kapal KM. Sabuk Nusantara 90 pada PT. PELNI Tahun 2020. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(2), 45-57.
- [14] Pandiangan, K. M., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ULTRA JAYA MILK INDUSTRI Pada Tahun 2022. *Jurnal ekonomi. Sosial & humaniora*, 3(10), 13-21.
- [15] Sarifuddin, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Awak Kapal di PT. OCEANINDO PRIMA SARANA. *Jurnal Maritim Bina Bahari*, 1(02).
- [16] Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
- [17] Taufan, A. (2024). Pengaruh Pengelolaan Kearsipan Terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (bkpsdm) Kabupaten Merangin. *Ekopendia*, 8(2).
- [18] Taqqia, I., & Anggraeni, R. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Makmur (simakmur) PT PETROKIMIA GRESIK. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3), 338-345.
- [19] Yeli putri Natasya, N., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Plta Kerinci Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ekonomi, managemen, bisnis, dan sosial (EMBISS)*, 4(2), 171-179.
- [20] Zalogo, E. F. (2020). Pengaruh Pengelolaan Kearsipan Terhadap Efektifitas Kerja
- [21] Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2).