

Peran Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Untung Supriadi^{1*}, dan Novi Rukhviyanti²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM, Indonesia

² STMIK-IM, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 03 September 25

Final Revision: 20 September 25

Accepted: 01 October 25

Online Publication: 31 December 25

KEYWORDS

Management Information System,
Work Environment, Training,
Employee Performance, Indosat

KATA KUNCI

Sistem Informasi Manajemen,
Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja
Pegawai, Indosat

CORRESPONDING AUTHOR

hikmahilmu@gmail.com

DOI

10.37034/jems.v8i1.236

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of management information systems, work environment, and training in improving employee performance at PT Indosat. The research background is grounded in the importance of utilizing information technology, fostering a conducive work environment, and implementing effective training as key factors that potentially influence employee productivity in the highly competitive telecommunications industry. A quantitative approach was applied using a survey method, involving 77 employees as respondents. The research instrument was a questionnaire tested for validity and reliability, while data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method to examine the relationships among variables. The findings reveal that the management information system has a positive and significant effect on employee performance, indicating that an integrated information system enhances work effectiveness and performance outcomes. Conversely, training demonstrates a negative yet significant impact on employee performance, suggesting a misalignment between training content or methods and employees' actual needs, thereby limiting its contribution to performance improvement. Meanwhile, the work environment shows a positive but insignificant effect, indicating that this factor is not a primary determinant of performance in this context. These results provide practical implications for management to strengthen the implementation of management information systems, reorient training programs to align with employee needs, and maintain a supportive work environment to foster long-term productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Indosat. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya pemanfaatan teknologi informasi, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta efektivitas pelatihan sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas pegawai di era persaingan industri telekomunikasi yang semakin ketat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 77 pegawai sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa penggunaan sistem informasi yang terintegrasi mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian hasil kinerja pegawai. Sebaliknya, pelatihan memberikan pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian dalam materi atau metode pelatihan sehingga belum memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, menandakan bahwa faktor ini belum menjadi determinan utama dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa manajemen perlu memperkuat penerapan sistem informasi manajemen, mengevaluasi program pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan pegawai, serta tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas jangka panjang.

1. Pendahuluan

Organisasi di seluruh dunia semakin menyadari bahwa lingkungan kerja fisik dan psikososial yang sehat bukan lagi hanya penopang kenyamanan, melainkan fondasi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian yang menggunakan model multimediasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui komitmen kerja dan kemampuan pencapaian tujuan [1]. Selain itu, meta-analisis global

juga memperingatkan bahwa krisis kesehatan mental termasuk kelelahan dan kecemasan menyebabkan kerugian produktivitas yang masif hingga miliaran dolar setiap tahun [2]. Sehingga optimalisasi lingkungan kerja telah menjadi agenda strategis global untuk mendukung performa karyawan secara berkelanjutan [3].

Penguatan berbagai faktor organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai juga dilaksanakan di Indonesia. Studi di beberapa lembaga pemerintahan lokal yang sudah dilakukan pada penelitian di Binjai *City Social Service*, menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan hingga lebih dari 50% [2]. Hasil serupa juga teridentifikasi di *Sub-district Office* Malang, di mana lingkungan kerja terbukti menjadi variabel signifikan yang memengaruhi kinerja pegawai [4]. Temuan-temuan ini mencerminkan pentingnya konteks lokal dalam menyikapi variabel-variabel organisasi sebagai kunci peningkatan kinerja sumber daya manusia di Indonesia.

Perusahaan telekomunikasi terkemuka di tanah air, telah menekankan pentingnya penguatan manajemen pengetahuan dan pelatihan SDM sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasional [5]. Salah satu studi di Divisi Big Data perusahaan telekomunikasi menunjukkan bahwa proses *knowledge management* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi variabel sebesar 66,4 % [6]. Selain itu, inisiatif strategis seperti program “*Knowledge Power Up*” yang memanfaatkan platform pembelajaran internal berbasis AI seperti MyDigiLearn, LinkedIn Learning, dan Coursera dijalankan untuk memperkuat budaya belajar, inovasi, dan kapabilitas digital karyawan [7]. Kedua temuan ini memperkuat relevansi penelitian terhadap peran Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara konkret dan kontekstual [8].

Meskipun literatur terkini secara konsisten menekankan pentingnya Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam meningkatkan kinerja organisasi, bukti empiris mengenai kontribusinya terhadap kinerja pegawai masih terbatas, apalagi di sektor yang berbeda. Meskipun terdapat dampak positif SIM terhadap partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, kebutuhan akan modernisasi berkelanjutan dan keterlibatan pengguna masih menjadi celah utama dalam penelitian mereka [9]. Dengan demikian, terdapat gap yang signifikan antara potensi teoritis SIM dan implementasinya di lapangan, terutama mengenai bagaimana sistem tersebut benar-benar memengaruhi perilaku dan *outcome* kerja pegawai [10].

Penelitian mengenai hubungan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang beragam tergantung konteks sektoral [11]. Terdapat hubungan yang signifikan

antara program pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja di perusahaan telekomunikasi Malaysia [12], [13]. Namun, tidak semua memperlihatkan hubungan yang serupa: beberapa sektor tidak menunjukkan efek signifikan, terutama ketika desain pelatihan kurang spesifik atau tidak mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja [14]. Hal ini membuka peluang untuk mengeksplorasi bagaimana interaksi antara lingkungan kerja, pelatihan, dan sistem informasi dapat secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai secara lebih komprehensif dan kontekstual [11].

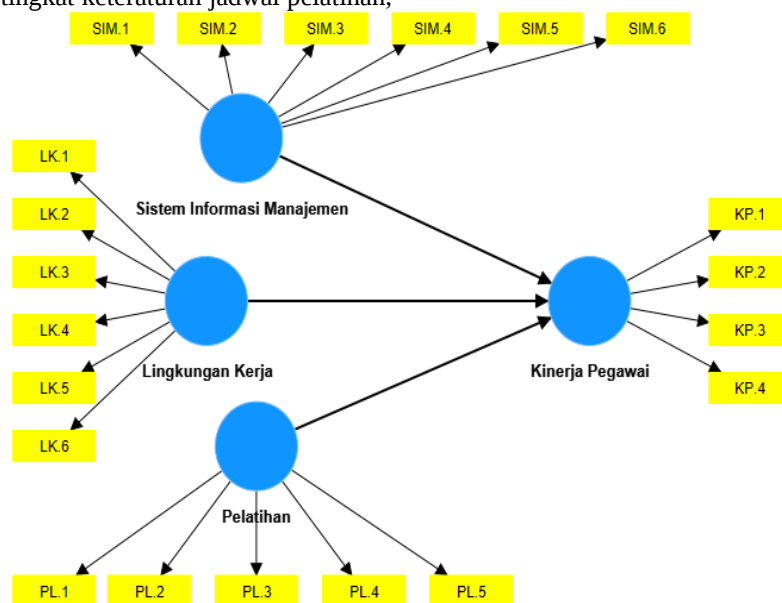
Sistem Informasi Manajemen (SIM) sejatinya bukan sekadar teknologi, melainkan strategis penting organisasi [15]. Sistem ini mengalirkan informasi yang tepat, cepat, dan relevan kepada pengambil keputusan dengan demikian mobilitas organisasi makin lincah dan produktivitasnya terakselerasi [10]. Studi terbaru menekankan bahwa implementasi SIM yang efisien mampu meningkatkan akses data, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperkuat koordinasi antar unit bisnis yang semua itu yang pada akhirnya peningkatan kinerja pegawai dan keunggulan kompetitif organisasi [16], [17]. Selain itu, SIM juga menjadi fondasi dalam pengembangan kompetensi SDM; dengan data yang terstruktur, organisasi bisa menyusun pelatihan yang tepat sasaran, memetakan kebutuhan, serta mengevaluasi hasilnya sehingga *HR development* berjalan efektif dan terukur [18]. Pada penelitian ini, variabel SIM mencakup enam dimensi esensial yakni, Proses Manajemen, Konsep Pengembangan, Sistem Aplikasi, Perencanaan Strategis, Konsep Sosio-teknikal, dan *Knowledge Management*, dengan indikator pengukur: efektivitas proses manajemen; penerapan konsep pengembangan; pemanfaatan sistem aplikasi; kesesuaian perencanaan strategis; integrasi sosio-teknikal; dan pengelolaan serta pemanfaatan pengetahuan.

Lingkungan kerja yang kondusif ibarat panggung panglima: mendongkrak semangat, menumbuhkan rasa keterikatan, dan membuka ruang bagi kinerja unggul. Penelitian kuantitatif di CV. Elhabib Setia Aminah menunjukkan: lingkungan kerja dan motivasi bersama-sama menjelaskan hingga 61,2 % variabilitas kinerja pegawai bandingan, itu lebih dari setengah [19]. Dalam studi lain, bahwa peningkatan satu poin skor lingkungan kerja saja menaikkan kinerja pegawai secara signifikan angka koefisien regresinya mencapai 1,475 dan *Adjusted R²* sebesar 0,555 [20]. Singkatnya, lingkungan tidak cuma ‘tempat kerja’, namun fondasi prestasi. Variabel ini terdiri dari enam dimensi: pekerjaan itu sendiri, lingkungan luar, variasi kerja, keartian kerja, kecocokan kerja, dan hubungan sosial. Indikator pengukurnya meliputi: kesesuaian pekerjaan, dukungan lingkungan eksternal, tingkat variasi pekerjaan, makna pekerjaan bagi pegawai, kecocokan pekerjaan dengan kompetensi, serta kualitas hubungan sosial di tempat kerja.

Jika pegawai sebagai benih, pelatihan menjadi pupuknya. Di Puskesmas Pademangan, pelatihan terstruktur terbukti punya korelasi kuat dengan peningkatan kinerja; pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan organisasi menciptakan produktivitas lebih tinggi dan kualitas layanan lebih baik [21]. Model kompetensi memang menjadi landasan penting: pendekatan berbasis kompetensi mendefinisikan tujuan pelatihan dengan jelas, mengubah perilaku, dan menghasilkan *output* kerja yang melekat serta terukur [22]. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan bukan biaya, tapi strategi membangun modal manusia yang tangguh. Variabel pelatihan dihadirkan dalam lima dimensi: sistematis, prinsip pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, dan jenis pelatihan. Indikatornya yaitu tingkat keteraturan jadwal pelatihan,

pelaksanaan prinsip pelatihan, pencapaian tujuan pelatihan, manfaat yang dirasakan, dan kesesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan pegawai [23].

SIM secara teoritis menjadi bagian dari kerangka *Information Systems Success*, yang menyatakan bahwa kualitas sistem dan informasi membawa dampak langsung pada kinerja organisasi [24], [25]. Sementara itu, teori *Job Demands–Resources (JD-R)* menekankan pelatihan sebagai sumber daya penting yang meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*), mengurangi burnout, serta mempertinggi kinerja [11]. Di ranah lingkungan kerja, teori seperti *Organizational Climate* dan *Work Engagement* menegaskan bahwa iklim kerja yang suportif adalah pemicu keterikatan dan produktivitas tinggi [26].



Gambar 1. Model Penelitian

Rumusan Masalah Penelitian ini

- Sejauh mana peran Sistem Informasi Manajemen berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di organisasi?
- Bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
- Seberapa signifikan pelatihan dalam memperkuat kompetensi dan kinerja pegawai?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei yang bersifat *explanatory research*, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini pegawai Indosat yang berjumlah 96 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang yang ditentukan melalui teknik *probability sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai

responden. Variabel penelitian dioperasionalkan ke dalam dimensi dan indikator yang disusun dalam tabel operasionalisasi variabel, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden secara objektif.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan guna memastikan instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten dan akurat dalam mengukur variabel yang diteliti. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (SmartPLS)*, karena metode ini mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten dengan ukuran sampel relatif kecil, serta tidak menuntut asumsi distribusi normal secara ketat [27]. Pemilihan metode ini dianggap tepat untuk menghasilkan temuan yang lebih robust dalam menjawab tujuan penelitian serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan sebanyak 77 pegawai Indosat sebagai responden. Responden dipilih dari berbagai unit kerja dengan mempertimbangkan keragaman usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan masa kerja, sehingga mampu merepresentasikan kondisi organisasi secara lebih komprehensif. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh gambaran umum profil responden sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi(n)	Persentase(%)
Usia	< 25 tahun	12	15,6
	25 – 35 tahun	31	40,3
	36 – 45 tahun	22	28,6
	> 45 tahun	12	15,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	58,4
	Perempuan	32	41,6
Pendidikan	SMA/SMK	9	11,7
	Diploma (D3)	18	23,4
	Sarjana (S1)	38	49,4
	Pascasarjana (S2)	12	15,6
Jabatan	Staf	44	57,1
	Supervisor	20	26,0
	Manajer	10	13,0
	Senior Manajer/Direktur	3	3,9
Masa Kerja	< 2 tahun	19	24,7
	3 – 5 tahun	28	36,4
	6 – 8 tahun	18	23,4
	> 9 tahun	12	15,6
Total		77	100,0

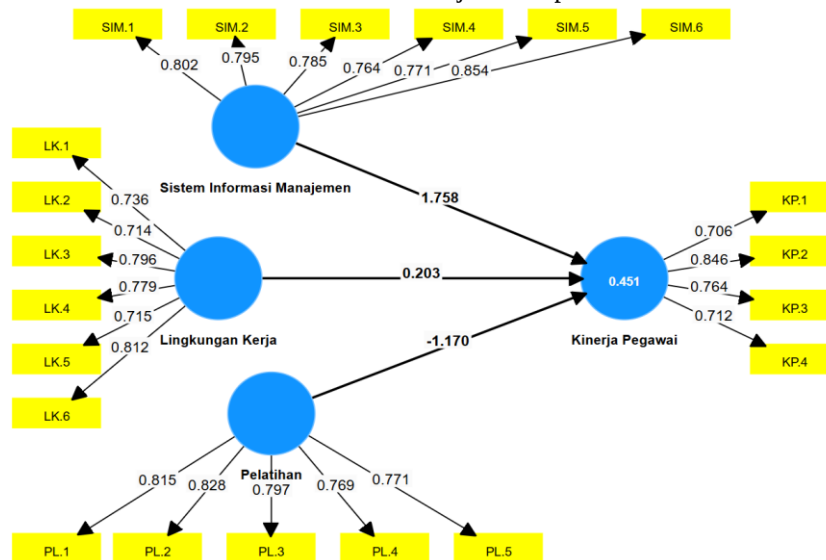
Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada kelompok 25–35 tahun sebesar 40,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Indosat

termasuk dalam kategori usia produktif yang memiliki energi kerja tinggi dan relatif adaptif terhadap perubahan teknologi. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 58,4%, sedangkan perempuan sebesar 41,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sektor telekomunikasi cenderung lebih banyak melibatkan laki-laki, kontribusi pegawai perempuan juga cukup signifikan.

Dari segi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebesar 49,4%, diikuti dengan Diploma (23,4%), Pascasarjana (15,6%), dan SMA/SMK (11,7%). Komposisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan profesional di bidang teknologi informasi dan telekomunikasi.

Jika dilihat dari jabatan, mayoritas responden menduduki posisi staf sebesar 57,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai operasional yang langsung bersentuhan dengan sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, serta program pelatihan.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 3–5 tahun sebesar 36,4%, diikuti oleh kelompok < 2 tahun (24,7%), 6–8 tahun (23,4%), dan > 9 tahun (15,6%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga dapat memberikan jawaban yang lebih objektif terkait persepsi atas sistem informasi, lingkungan kerja, dan pelatihan yang telah dijalankan perusahaan.



Gambar 1. Hasil Outer Loadings

Berdasarkan Gambar 1, hasil uji *outer loadings*, seluruh indikator pada variabel penelitian menunjukkan nilai di atas 0,70, yang menandakan bahwa setiap indikator memiliki tingkat validitas konvergen yang baik dalam mengukur konstruksya masing-masing. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai loading berkisar antara 0,706 hingga 0,846, yang berarti

indikator mampu merepresentasikan kinerja secara konsisten. Pada variabel Lingkungan Kerja, indikator berada pada rentang 0,714 hingga 0,812, menunjukkan kekuatan kontribusi yang memadai terhadap konstruk. Demikian pula, indikator pada variabel Pelatihan memiliki nilai antara 0,769 hingga 0,828, memperlihatkan kesesuaian yang kuat dengan konsep

yang diukur. Sementara itu, variabel Sistem Informasi Manajemen menunjukkan nilai *loading* tertinggi pada SIM.6 sebesar 0,854 dan terendah pada SIM.4 sebesar 0,764, tetap berada dalam kategori baik. Secara

keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan konstruk yang diteliti.

Tabel 2. *Construct reliability and validity*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>AVE</i>
Kinerja Pegawai	0,765	0,830	0,844	0,576
Lingkungan Kerja	0,859	0,872	0,891	0,577
Pelatihan	0,857	0,865	0,896	0,634
Sistem Informasi Manajemen	0,885	0,900	0,912	0,633

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji *construct reliability and validity*, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel berada di atas 0,70, menunjukkan konsistensi internal yang baik, dengan nilai tertinggi pada variabel Sistem Informasi Manajemen (0,885). Selanjutnya, nilai *Composite Reliability* (rho_a dan rho_c) juga melebihi 0,80 pada semua variabel, yang menegaskan stabilitas

pengukuran. Sementara itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh variabel berada di atas batas minimum 0,50, menandakan bahwa indikator mampu menjelaskan variabel laten secara memadai. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang kuat sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. *R-square dan f-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>	<i>f-square</i>
Kinerja Pegawai	0,451	0,428	
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai			0,074
Pelatihan → Kinerja Pegawai			0,080
Sistem Informasi Manajemen → Kinerja Pegawai			0,180

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis, nilai *R-square* sebesar 0,451 dengan *R-square adjusted* 0,428 menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 45,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai *f-square* mengindikasikan kontribusi relatif masing-masing variabel prediktor, dimana Sistem Informasi

Manajemen (0,18) memiliki pengaruh terbesar dengan kategori sedang, diikuti oleh Pelatihan (0,08) dan Lingkungan Kerja (0,074) yang keduanya berkategori kecil. Temuan ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kualitas sistem informasi manajemen akan memberikan dampak paling signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dukungan lingkungan kerja yang kondusif serta pelatihan yang tepat tetap berperan penting dalam memperkuat pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Tabel 4. *Path coefficients*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>STDEV</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,203	0,208	0,135	1,509	0,131
Pelatihan → Kinerja Pegawai	-1,170	-1,018	0,474	2,471	0,013
Sistem Informasi Manajemen → Kinerja Pegawai	1,758	1,607	0,492	3,574	0,000

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis *path coefficients*, terlihat bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien 1,758 serta tingkat signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi manajemen maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sementara itu, Pelatihan menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien -1,17; *p-value* 0,013), yang mengindikasikan adanya kemungkinan ketidaksesuaian antara materi atau metode pelatihan dengan kebutuhan nyata pegawai sehingga hasilnya belum mampu mendorong kinerja secara optimal. Adapun Lingkungan Kerja meskipun memiliki pengaruh positif (0,203), namun tidak signifikan secara statistik (*p-value* 0,131), menandakan

bahwa kondisi lingkungan kerja dalam penelitian ini belum cukup kuat memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, terlihat bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen memberikan kontribusi paling kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai Indosat, dengan nilai koefisien sebesar 1,758 dan tingkat signifikansi yang tinggi ($p < 0,001$). Hal ini menjawab rumusan masalah pertama, bahwa sistem informasi manajemen yang efektif dan terintegrasi mampu mendorong efisiensi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan kualitas layanan perusahaan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai ($\beta = 0,203$; $p = 0,131$). Artinya, meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi, faktor ini bukanlah penentu utama dalam membentuk kinerja pegawai Indosat.

Menariknya, hasil penelitian mengungkap bahwa variabel Pelatihan justru berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ($\beta = -1,17$; $p = 0,013$). Temuan ini menjawab rumusan masalah ketiga sekaligus memberikan perspektif kritis, bahwa program pelatihan yang ada mungkin belum tepat sasaran atau kurang relevan dengan kebutuhan kerja pegawai. Dalam konteks Indosat sebagai perusahaan telekomunikasi yang terus bertransformasi secara digital, pelatihan yang tidak sesuai dapat menjadi beban, bukan dukungan bagi pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menata ulang strategi pelatihan agar lebih adaptif terhadap dinamika industri, sekaligus memperkuat sistem informasi manajemen sebagai motor utama peningkatan kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perbaikan dan pemanfaatan sistem informasi yang terintegrasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pelatihan justru menunjukkan pengaruh negatif meskipun signifikan, yang mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terkait kesesuaian materi, metode, dan tujuan pelatihan dengan kebutuhan nyata pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga meskipun kondisi kerja penting, dalam konteks ini faktor tersebut belum menjadi determinan utama. Maka, disarankan agar manajemen memperkuat pengembangan Sistem Informasi Manajemen secara berkelanjutan, melakukan reorientasi program pelatihan agar lebih tepat sasaran dan aplikatif, serta tetap menjaga kualitas lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja pegawai secara jangka panjang.

Daftar Rujukan

- [1] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- [2] Nasution, H., Rahmadi, M. A., Mawar, L., & Sari, M. (2025). Stres ekonomi dan kesehatan mental kalangan pekerja. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 8(1), 15–42. <https://doi.org/10.30649/jpp.v8i1.153>
- [3] Santoso, R. A., Rukhviyanti, N., & Hayati, N. (2023). Pemetaan Lanskap Riset Human Development Index dan Technology Menggunakan Data Scopus dengan Analisis Bibliometrik. *Media Jurnal Informatika*, 15(2), 123. <https://doi.org/10.35194/mji.v15i2.3480>
- [4] Faadillah, M. R., & Noermijati, N. (2024). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employees'

- Performance . *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1148–1163. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.17>
- [5] Rukhviyanti, N. (2024). *Manajemen dan Organisasi*. CV Karsa Cendikia, Makassar.
- [6] Afnan, E., & Silvianita, A. (2018). Pengaruh Knowledge Management Process Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Big Data PT Telkom Indonesia). *EProceedings of Management*, 5(3).
- [7] Telkom. (2024). Knowledge Power Up, Inisiatif Telkom Dalam Akselerasikan Budaya Belajar dan Inovasi Karyawan. PT Telkom Indonesia. Retrieved from https://www.telkom.co.id/sites/berita/id_ID/news/knowledge-power-up%2C-inisiatif-telkom-dalam-akselerasikan-budaya-belajar-dan-inovasi-karyawan-2616
- [8] Rukhviyanti, N., Wasliman, I., Hanafiah, H., & Tejawiani, I. (2022). Implementation Of The Balanced Scorecard In Improving The Performance Of Private Universities. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(3), 1242–1246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i3.390>
- [9] Alzaanin, M. J. H., & Sulaiman, I. F. (2020). The Impact Of Management Information Systems (Mis) On The Employee Performance. *Proceeding Sustainable Business Innovation: New Normal Going Forward The 6th International Conference of Accounting, Business, and Economics (ICABEC 2020)*, 41.
- [10] Zatinika, D., & Rukhviyanti, N. (2024). Penerapan Metode Forward Chaining pada Sistem Pakar Rekomendasi Mobil Second dari Aspek Penghasilan Kerja. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, 4(4), 2463–2476. <https://doi.org/10.54082/jupin.759>
- [11] Nugraha, B. W., & Rukhviyanti, N. (2024). The Effect of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload on Employee Productivity: The Role of Job Satisfaction as A Mediating Variable at BRI Employees in Bandung City. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IUISE)*, 7(2), 3808–3833. <https://doi.org/10.31538/iijs.v7i2.5235>
- [12] Kanapathipillai, K., & Azam, S. M. F. (2020). The impact of employee training programs on job performance and job satisfaction in the telecommunication companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3). <http://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.857>
- [13] Nzimakwe, T. I., & Utete, R. (2024). Staff training and employee performance: Perspectives of the workplace. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 6(1), 80–86. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v6i1.475>
- [14] Tambunan, F. W. D., & Rukhviyanti, N. (2024). Pengaruh Overtime, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 659–669. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10877>
- [15] Al Jufri, A. F. K., Paskalis, S. A., & Rukhviyanti, N. (2025). Design of a Web-Based Regional Food Ordering Information System at Seribu Rasa Restaurant. *INOVTEK Polbeng-Seri Informatika*, 10(1), 401-410. <https://doi.org/10.35314/mb5xe359>
- [16] Kurniati, N., & Rukhviyanti, N. (2025). Minimarket Sales Optimization: Implementation Of Fp-Growth Algorithm And MongoDB With Python. *Jurnal Inovtek Polbeng - Seri Informatika*, 10(1), 550–558. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35314/2qh79f26>
- [17] Mintawati, H., Simangunsong, B. A. M. P., Safrila, A., Darmariani, M. K., & Zein, R. M. (2023). Transforming Employee Performance through the Implementation of an Efficient Management Information System. *JUDICIOUS* (,

- 4(2), 375–382. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1520>
- [18] Mahmood, N. H., Ahmed, N., & Fadhil, S. N. (2021). The significance of management information system in improving organizational performance and effectiveness. *Journal of Garmian University*, 7(4), 195–211. <https://doi.org/10.24271/garmian.207017>
- [19] Wulandany, W., Ghiffari, R. I., & Rahmayanti, R. (2023). The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance. *Management Analysis Journal*, 12(2), 187–191. <https://doi.org/10.15294/maj.v12i2.66819>
- [20] Sitorus, H. F., & Mesra, B. (2024). The Effect Of The Work Environment On Employee Performance At The Binjai City Social Service. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 2(2), 1701–1712. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v2i2.385>
- [21] Prisia, E., Efkelin, R., & Mailintina, Y. (2024). Enhancing employee performance through structured job training: Evidence from Puskesmas Pademangan, Jakarta. *Majalah Kesehatan Indonesia*, 5(2), 81–86. <https://doi.org/10.47679/makein.2024216>
- [22] Fejfarová, M., & Fejfar, J. (2022). Employee Training and Development and Competency-Based Approach: Any Relationship?. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 15(4), 242–250. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2022.150405>
- [23] Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- [24] Adinda, P., Eviliana, D., & Rukhviyanti, N. (2025). Website-Based Baduy Tourism Information System Using The Software Development Life Cycle Method. *INOVTEK Polbeng-Seri Informatika*, 10(1), 538–549. <https://doi.org/10.35314/v8vtvt27>
- [25] DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: a ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- [26] Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9, 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- [27] Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139–152.. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>