

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi (Intervening)

Eko Trianto¹, Isrial², Dhea Miranda³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

¹etrianto@unis.ac.id, ²isrial@unis.ac.id, ³dheams95@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of management information systems, job training and work discipline on employee productivity PT. Macro Dureau Cooperation Indonesia in Tangerang Regency. This research uses the Mix Method method (combination research). The sample used in this study is a saturated sample. This study using the SmartPLS 3.0 and Nvivo12 data analysis tools. The results of the study show that the variables of management information systems, job training and work discipline have a partial effect on work productivity. The results of this study also indicate an indirect relationship between the variables of management information systems, job training and work discipline on work productivity.

Keywords: The Management Information System, Job Training, Discipline

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Macro Dureau Cooperation Indonesia Di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode *Mix Method* (Penelitian Kombinasi). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan alat analisis data *SmartPLS 3.0* dan *Nvivo12*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan secara tidak langsung antara variabel sistem informasi manajemen, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen, Pelatihan Kerja Dan Disiplin

© 2026 Jurnal Pustaka Aktiva

1. Pendahuluan

Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang

baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. (Saleh & Utomo, 2018).

Banyak faktor naik atau turunnya produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, diantaranya ada sistem informasi manajemen yang memadai, pelatihan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang dilatih dengan baik,

rasa disiplin yang tinggi dan di dukung dengan sistem informasi manajemen yang mendukung mampu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan sudah di teliti oleh peneliti sebelumnya dari (Purwanti et al., 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi manajemen dengan produktivitas kerja. Selain dari sistem informasi manajemen yang mendukung adanya pelatihan kerja bagi karyawan juga penting untuk mengembangkan kemampuan para karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya dari (Sunarsi, 2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah disiplin. Dari penelitian (Wulandari et al., 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Harapan untuk penelitian yang akan datang supaya lebih baik dengan menggunakan variabel dan responden yang jauh lebih banyak, dengan adanya penelitian ini bisa di jadikan rujukan dalam pembelajaran dan penelitian yang akan datang.

2. Metode Penelitian

2.1. Pengembangan Model

2.1.1. Sistem Informasi Dan Produktivitas Kerja

Sistem informasi manajemen (SIM) adalah sistem perencanaan dalam pengendalian internal suatu bisnis yang mencakup penggunaan akuntansi manajemen atas manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan, atau suatu strategi bisnis (Sadikin & Wiranda, 2022). Hubungan fungsional antara efektivitas sistem informasi manajemen dengan produktivitas kerja mengandung makna bahwa semakin tinggi dorongan dari efektivitas sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan (Purwanti et al., 2019). Hal ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu dari (Baharudin et al., 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara sistem informasi terhadap produktivitas kerja.

H1: Sistem informasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

2.1.2. Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai adalah dengan

melakukan perbaikan ketrampilan dan pengetahuan individu/pegawai (Febrian et al., 2020). Pelatihan (training) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mentari & Anandita, 2020). Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu dari (Masuku et al., 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

2.1.3 Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal Setelah itu bisa juga dimunculkan gambar atau tabel jika diperlukan (Fachrurazi et al., 2022). Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai (Saleh & Utomo, 2018). Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu oleh (Fiernaningsih & Herijanto, 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan produktivitas.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.1.4 Sistem Informasi Manajemen, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia dapat memiliki definisi, seseorang yang bekerja atau memiliki kemampuan untuk dikembangkan dan merupakan aset penting yang bekerja demi mencapai tujuan dari suatu organisasi. Namun didalam pelaksanaannya terkadang muncul permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia didalam sebuah instansi tersebut, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Maka dari itu tindakan pengawasan perlu dilakukan terhadap pegawai agar tujuan suatu instansi dapat tercapai (Kurniawan & Usuluddin, 2021). Hal ini didukung dari penelitian sebelumnya dari (Nurmalasari et al., 2018) adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi manajemen dengan disiplin kerja.

Informasi merupakan sumber daya konseptual dalam suatu organisasi. Dikatakan sumber daya konseptual karena informasi adalah sarana dalam menyusun suatu perencanaan. Sistem informasi adalah jaringan informasi yang menghubungkan antara informasi kebutuhan

sarana dan prasarana baik secara internal dalam organisasi maupun eksternal (Andriawan & Syamsuri, 2020)

H4: Sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap disiplin kerja

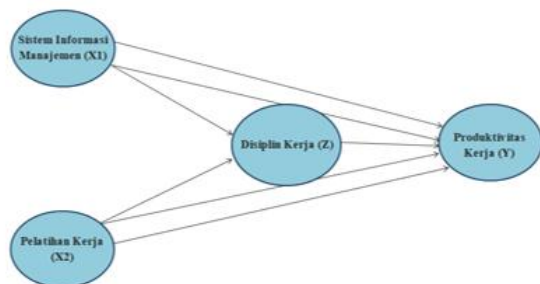
H5: Sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui disiplin

2.1.5 Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

Pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, dimana pelatihan memberikan pemahaman akan tugas dan tanggung jawab karyawan serta memberikan sikap perilaku karyawan dalam bekerja (Rosmadi, 2018). Dalam suatu perusahaan karyawan sangat lah penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaannya, maka dari itu perusahaan melakukan suatu program pelatihan dalam peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Pada prinsipnya pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Lestari, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Sanosra et al., 2021) menunjukkan hasil yang signifikan dan positif antara hubungan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara tidak langsung.

H6: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H7: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui disiplin



Sumber: Penulis, 2023

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Sistem Informasi Manajemen (Sadikin & Wiranda, 2022)	1. Informasi yang akurat	1-10
	2. Informasi harus tepat waktu	
	3. Informasi harus relevan	
	4. Manusia	
	5. Hardware Software	

Pelatihan Kerja Hasibuan (Dalam Arman & Husna, 2020)	1. Prestasi kerja karyawan	1-10
	2. Kedisiplinan karyawan	
	3. Tingkat kerusakan alat produksi	
	4. Tingkat kecelakan karyawan	
	5. Tingkat pemborosan bahan baku	
	6. Tingkat kerjasama	
	7. Tingkat upah intensif	
	8. Prakarsa	
Disiplin Kerja (Agustin, 2019)	Kepemimpinan	1-10
	1. Tingkat kehadiran	
	2. Tata cara kerja	
	3. Ketaatan pada atasan	
Pelatihan Kerja (Agustin, 2019) & (Syarief et al., 2022)	4. Kesadaran bekerja	1-10
	Tanggung jawab	
	1. Pengetahuan	
	2. Kualitas kerja	
	3. Kuantitas	
	4. Kemampuan	
	Kejujuran pegawai	

Sumber: Penulis, 2023

2.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari sampai Juli 2023, bertempat di PT.Macro Dureau Cooperation Indonesia di Kabupaten Tangerang. Dengan menggunakan jumlah populasi yaitu 50 orang dan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode *Mix Method* (Penelitian Kombinasi). Dengan teknik pengumpulan data primer yaitu dengan kuesioner dan wawancara dan data skunder yaitu laporan penjualan PT. Macro Dureau Cooperation Indonesia Di Kabupaten Tangerang dalam 1 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan PLS (*Partial-Least Squares*), dengan alat analisis data *SmartPLS 3.0* dan *Nvivo12*.

2.3. Metode Analisis

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling -Partial Least Square* (SEM-PLS). Dalam penelitian ini penulis menggunakan *SmartPLS 3.0* dan *Nvivo12* sebagai alat pengolah data. Pada tahap pertama penelitian yaitu menguji validitas dan reabilitas data dengan analisa *outer model* dan di dapatkan nilai *Outer loading* dan *AVE*. Data dikatakan valid apabila nilai *outer loading* minimal 0,7 dan nilai *AVE* minimal 0,5. Untuk pengujian reliabilitas data digunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* dengan memiliki nilai diatas 0.7. Setelah semua data valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah pengujian *inner model* yaitu pengujian

konstruksi dengan melihat nilai R^2 . Nilai R^2 berada dalam rentang 0 sampai dengan 1, dimana semakin tinggi nilai semakin tinggi nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0,75 tinggi, 0,5 sedang dan 0,25 rendah (Marliana, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT.Macro Dureau Cooperation Indonesia di Kabupaten Tangerang yang berjumlah 50 orang. Dengan karakteristik yang di tunjukan yaitu: usia, jenis kelamin dan posisi

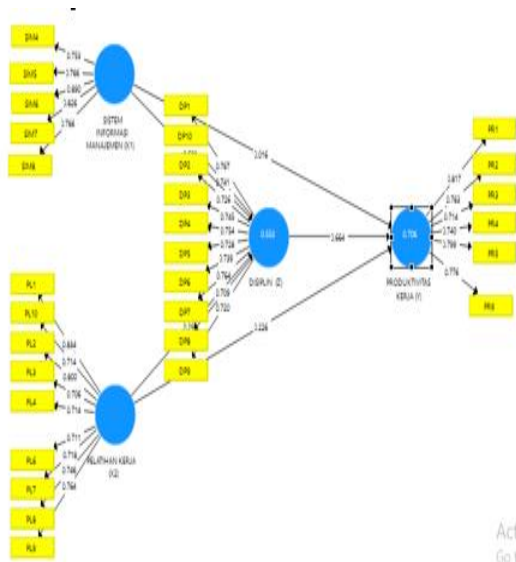
Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
Perempuan	28	56%
Laki-laki	22	44%
Usia		
Diatas 24 tahun	16	32%
Dibawah 24 tahun	34	68%
Posisi di perusahaan		
Accounting	1	2%
Admin gudang	1	2%
Admin	6	12%
Gudang	42	84%

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2023

3.2. Analisis

Pada tabel 3 menunjukkan nilai outer loading dari sistem informasi manajemen (X1), pelatihan kerja (X2), disiplin kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y). Hal ini menunjukkan keseluruhan hasil *Outer Loading*, *Cronbach Alpha*, *Composite Reliability* dari hasil kuesioner responden



Sumber: Hasil Pengolahan, 2023

Gambar 2. Hasil pengukuran

Tabel 3. Outer Model

Variabel Indikator	Outer Loading	Nilai AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Sistem Informasi Manajemen		0,643	0,827	0,896	Reliabel Valid
- Karyawan mampu mengoperasikan komputer dengan baik (SIM44)	0,753				
- Semua karyawan mampu memaksimalkan daya kerja komputer (SIM45)	0,766				Valid
- Karyawan paham akan prosedur peng inputan data ke komputer (SIM46)	0,890				Valid
- Kemampuan komputer bisa menunjang semua pekerjaan pengguna (SIM47)	0,826				Valid
- Komputer bisa merespon dengan cepat perintah dari pengguna (SIM48)	0,766				Valid
Pelatihan Kerja		0,557	0,716	0,876	Reliabel Valid
- Pelatihan kerja mampu meningkatkan kecakatan karyawan (PL1)	0,834				
- Pelatihan membuat karyawan semakin paham tentang peraturan (PL2)	0,800				Valid
- Semakin kecilnya kesalahan pengoperasian alat kerja setelah pelatihan kerja (PL3)	0,706				Valid
- Tingkat pengeluaran bahan baku semakin kecil setelah adanya pelatihan (PL4)					
- Terbentuknya tim yang solid (PL6)					
- Banyaknya karyawan yang mendapatkan bonus (PL7)	0,714				Valid
- Saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus adanya perintah dari atasan (PL8)	0,711				Valid
- Adanya tujuan yang sama dengan Manajer (PL9)	0,718				Valid
- Saya membantu karyawan lain ketika pekerjaan saya sudah selesai (PL10)	0,746				Valid
	0,764				Valid
	0,714				Valid
Disiplin Kerja		0,547	0,824	0,883	Reliabel Valid
- Saya jarang izin sakit dalam kurun waktu 1 bulan (DP1)	0,767				
- Saya tidak pernah terlambat datang ke perusahaan (DP2)	0,726				Valid
- Saya membuat list pekerjaan agar lebih terarah dalam melakukan pekerjaan (DP3)	0,745				Valid
- Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik (DP4)	0,754				Valid
- Saya mematuhi arahan dari atasan (DP5)	0,728				Valid
- Saya mematuhi aturan yang di buat oleh perusahaan (DP6)	0,739				Valid
- Saya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa melimpahkan pada orang lain (DP7)	0,764				Valid
- Saya memulai pekerjaan ketika jam masuk dan menyelesaikannya sebelum jam pulang kerja (DP8)	0,709				Valid
- Saya bertanggung jawab atas jodok saya (DP9)	0,720				Valid
- saya tidak menyalahkan orang lain ketika adanya kesalahan (DP10)	0,741				Valid
Produktivitas Kerja		0,591	0,716	0,909	Reliabel Valid
- Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang saya punya (PR1)	0,817				
- Saya memberitahu karyawan baru sesuai pengetahuan yang saya punya (PR2)	0,763				Valid
- Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan (PR3)	0,714				Valid
- Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (PR4)					
- Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target (PR5)	0,740				Valid
- Saya berdiskusi dengan atasan jika adanya kesalahan dalam pekerjaan saya (PR6)	0,799				Valid
	0,776				Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2023

Hasil uji validitas pada tabel 3, menunjukkan bahwa hasil dari variabel X1, X2, Z dan Y sudah valid dimana hasil dari nilai *factor Outer Loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50. Hasil uji reliabel komposit menunjukkan bahwa seluru variabel memiliki nilai diatas 0,70. Maka bisa di simpulkan bahwa seluruh

variabel reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data valid dan reliabel.

Tabel 4. Uji Konstruk Model

Variabel	R Square	R adjusted	Square
Disiplin Kerja	0,394	0,368	
Produktivitas Kerja	0,748	0,731	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Disiplin kerja menunjukkan nilai R square sebesar 0,394 dan R square adjusted 0,368. Menjelaskan bahwa kemampuan variabel disiplin untuk mempengaruhi variabel-variabel lain sebesar 39,4% dan 36,8%. Bisa disimpulkan bahwa kemampuan variabel disiplin untuk mempengaruhi variabel-variabel lain dalam kategori sedang.

Produktivitas kerja menunjukkan nilai R square sebesar 0,748 dan R square adjusted 0,731. Menjelaskan bahwa kemampuan variabel produktivitas untuk mempengaruhi variabel-variabel lain sebesar 74,8% dan 73,1%. Bisa disimpulkan bahwa kemampuan variabel produktivitas untuk mempengaruhi variabel-variabel lain dalam kategori sedang.

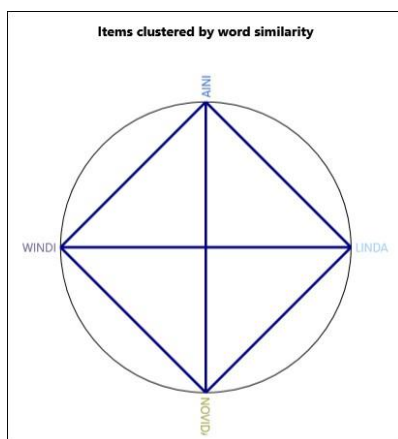
3.2. Hasil Wawancara

Pada penelitian ini penulis menggunakan 4 responden yaitu:

Tabel 5. Responden Wawancara

Usia	Jenis Kelamin	Posisi	Waktu pengambilan data
27 tahun	Wanita	Accounting	Kamis, 17 Agustus 2023
27 tahun	Wanita	Admin gudang	Sabtu, 19 Agustus 2023
26 tahun	Wanita	Admin resi	Rabu, 16 Agustus 2023
22 tahun	Wanita	Gudang	Jumat, 18 Agustus 2023

Sumber: Data penelitian diolah, 2023



Gambar 3. Hasil Triangulasi Data Wawancara

Gambar 3. Menunjukkan bahwa jawaban dari para responden memiliki jawaban yang sama atau saling berhubungan. Maka disimpulkan bahwa jawaban responden ada kesamaan isi.

Tabel 6. Summary Triangulasi Data Wawancara

Posisi	Pearson Corelation Coefficient
Admin resi → admin gudang	0,879
Admin resi → gudang	0,886
Accounting → gudang	0,900
Admin gudang → gudang	0,907
Accounting → admin resi	0,911
Accounting → admin gudang	0,937

Pada tabel 6. *summary* triangulasi data wawancara menunjukkan bahwa data wawancara memiliki tingkat koefisien > 0,7. Maka bisa disimpulkan bahwa data wawancara memiliki tingkat koefisien korelasi yang tinggi artinya isi dari hasil wawancara memiliki tingkat kemiripan yang tinggi.

3.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis di lakukan untuk mengetahui hipotesis yang di terima dan ditolak, dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t-statistik* dan *p-values*. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1.96 dan atau nilai *p-values* kurang dari 0.05 maka H_a diterima, jika nilai *p-values* lebih dari 0,5 maka H_0 diterima.

Tabel 6. Summary Triangulasi Data Wawancara

Alur	Jenis
Sistem Informasi Manajemen → Produktivitas kerja	Langsung
Pelatihan Kerja → Produktivitas kerja	Langsung
Disiplin Kerja → Produktivitas kerja	Langsung
Sistem Informasi Manajemen → Disiplin Kerja	Langsung
Sistem Informasi Manajemen → Disiplin Kerja → Produktivitas kerja	Tidak Langsung
Pelatihan Kerja → Disiplin Kerja	Langsung
Pelatihan Kerja → Disiplin Kerja → Produktivitas kerja	Tidak Langsung

Std. Estimates	T Statistics (O/STDEV)	P-Value	Kesimpulan
0,128	2,783	0,005	Signifikan
0,092	6,294	0,000	Signifikan
0,120	3,325	0,001	Signifikan
0,185	2,281	0,023	Signifikan
0,104	2,231	0,026	Signifikan
0,150	2,052	0,040	Signifikan
0,066	2,132	0,033	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Sistem informasi manajemen secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja. Pelatihan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh pada produktivitas kerja dan mampu memediasi variabel lainnya.

3.4. Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Ha1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Ha1 pengaruh sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja didapatkan nilai uji t sebesar $2,783 > 1,96$, dan untuk nilai p values sebesar $0,005 < 0,05$. diterima, artinya adanya pengaruh dari sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Baharudin et al., 2022) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ada hubungan secara signifikan dari sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua (Ha2) pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja didapatkan nilai uji t sebesar $6,294 > 1,96$, dan untuk nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa Ha2 diterima artinya pelatihan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari (Wahyuningsih, 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan akan memberikan tambahan ilmu dan meningkatkan kompetensi karyawannya. Materi pelatihan yang disesuaikan dengan bidang kerja karyawan akan mendukung karyawan meningkatkan keahliannya di bidang tersebut (Triastuti et al., 2021)

3.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (Ha3) pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja didapatkan nilai uji t sebesar $3,325 > 1,96$, dan untuk nilai p values sebesar $0,001 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa Ha3 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Fiernaningsih & Herijanto, 2019) hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke empat (Ha4) pengaruh sistem informasi manajemen terhadap disiplin kerja didapatkan nilai uji t sebesar $2,281 > 1,96$ dan untuk nilai p values sebesar $0,023 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa Ha4 diterima artinya sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Kurniawan & Usuluddin, 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan antara sistem informasi manajemen dengan disiplin kerja.

Berdasarkan uji hipotesis dengan variabel mediasi ke enam (Ha6) pengaruh sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai uji t sebesar $2,231 > 1,96$, dan untuk uji p values menunjukkan nilai $0,026 < 0,5$. Maka bisa disimpulkan bahwa Ha5 diterima, artinya sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimediasi oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat bertindak sebagai faktor mediasi antara pengaruh sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja. Artinya, sistem informasi manajemen yang efektif dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerja mereka. Disiplin kerja dapat menjadi jembatan antara pengaruh SIM dan hasil produktivitas.

3.4.5 Pengaruh Pelatiha Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke lima (Ha6) Pengaruh pelatihan kerja Terhadap Disiplin Kerja didapatkan nilai uji t sebesar $2,052 > 1,96$ dan untuk nilai p values $0,040 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa Ha5 diterima artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian dari (Wahyudi, 2021) bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis dengan variabel mediasi ke tujuh (Ha7) pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai uji t sebesar $2,132 > 1,96$, dan nilai uji p values sebesar $0,033 < 0,5$. Maka bisa disimpulkan bahwa Ha7 diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dengan dimediasi oleh disiplin.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Lestari, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dan positif dari pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil diatas maka bisa di simpulkan bahwa sistem informasi manajemen, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan, langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh sudah majunya teknologi yang membantu pekerjaan para karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa pelatihan kerja penting untuk meningkatkan

produktivitas kerja karyawan, karena dari sumber daya yang berkembang maka perusahaan akan ikut berkembang. Dengan di dukung dengan adanya penerapan disiplin yang tepat maka akan membantu untuk menjaga atau bahkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya di harapkan bisa mengembangkan penelitian ini dengan jumlah populasi yang banyak dan juga penambahan variabel.

Daftar Rujukan

- [1] Agustin, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. I. Rahman (ed.)). UISU Press Biro.
- [2] Andriawan, N., & Syamsuri, H. (2020). *Pengaruh Perencanaan Dan Sistem Informasi Manajemen*. 01(03), 287–294.
- [3] Arman, P., & Husna, A. I. N. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam* (Issue July).
- [4] Baharudin, R. A., S, M. R., Sakawati, H., Aslinda, A., & Rivai, A. M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Divisi Accountexecutive Pada PT. Aksara Grafika Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JADBFISH)*, Vol. 1, No(3), 207–214.
- [5] Fachrurazi, Ekowatu, D., Yoeliastuti, Rusiyanti, S., Kamisi, H. La, Nurkadarwati, Adrianto, Lubis, D. S. W., Khasanah, & Hidayat, R. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen* (Puput Tri Cahyono (ed.)). Cendikia Mulia Mandiri.
- [6] Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, Suryawan, R. F., Purba, Y. T., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriontono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2020). In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3). (Vol. 5, Issue 3).
- [7] Fiermaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pg. Krebet Baru Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 57. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i1.65>
- [8] Kurniawan, A., & Usuluddin, L. (2021). *Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang*. 1(3), 92–97.
- [9] Lestari, A. W. (2019). *Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pendahuluan Pentingnya*. 8(1).
- [10] Marlina, R. R. (2019). Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- [11] Masuku, S., Lengkon, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrido Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 821–830.
- [12] Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 61–72. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.497>
- [13] Nurmalasari, Sari, H., Adiwihardja, C., & Muniroh. (2018). *Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja*. 55–60.
- [14] Purwanti, A. R., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Dosen Melalui Pengembangan Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 833–842. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1333>
- [15] Rosmadi, M. L. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan , Disiplin , Dan Pengembangan Karir Gardautama*. 205–216.
- [16] Sadikin, A., & Wiranda, N. (2022). Sistem Informasi Manajemen. In *Gastronomia ecuatoriana y turismo local*. (Vol. 1, Issue 69).
- [17] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- [18] Sanosra, A., Martini, N. N. P., & Asyari, H. (2021). *Analisis pengaruh pelatihan kerja dan karakteristik individu terhadap produktivitas guru* *Analysis of the effect of job training and individual characteristics on teacher productivity*. 18(1), 153–161.
- [19] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31. openjournal.unpam.ac.id
- [20] Syarif, F., Kurniawan, A., Widodo, D. Z., Nugrohi, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, J. I. D., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (ed.)). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung All.
- [21] Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- [22] Wahyudi, W. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja*. 4, 265–273.
- [23] Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Oleh*. April.
- [24] Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>