

PENGARUH *TRAINING* KARYAWAN, INOVASI, *LEADERSHIP*, DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Syamsudin, Zahara Tussoleha Rony, Bungaran Saing

Student of Faculty Economics and Business, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: syamsudin@mhs.ubharajaya.ac.id,

zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id, bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh training karyawan, inovasi, kepemimpinan, penggunaan teknologi, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden yang dipilih menggunakan teknik probability sampling. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, training karyawan, inovasi, dan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan produktivitas karyawan perlu difokuskan pada penguatan motivasi kerja dan optimalisasi pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja.

Keywords: Training Karyawan, Inovasi, Kepemimpinan, Teknologi, Motivasi, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut tidak hanya untuk mempertahankan eksistensinya, tetapi juga meningkatkan daya saing melalui optimalisasi kinerja sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, pengelolaan SDM menjadi aspek strategis yang harus mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah tingkat produktivitas karyawan. Tingginya produktivitas menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, agar perusahaan dapat merancang strategi yang tepat guna meningkatkan performa SDM.

Beberapa faktor yang secara teoritis maupun empiris telah banyak diteliti berkaitan dengan produktivitas karyawan antara lain adalah pelatihan, motivasi, kepemimpinan, inovasi, dan penggunaan teknologi. Pelatihan merupakan proses penting untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Motivasi berperan dalam mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja tim. Sementara itu, inovasi dan teknologi menjadi faktor eksternal yang semakin penting di era digitalisasi industri saat ini.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu mengimplementasikan kelima faktor tersebut secara optimal. Terdapat perbedaan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja, tergantung pada konteks organisasi, budaya perusahaan, dan karakteristik tenaga kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian empiris untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi, kepemimpinan, inovasi, dan teknologi terhadap

produktivitas karyawan secara simultan.

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ, sebuah perusahaan manufaktur yang tengah melakukan transformasi dalam sistem manajemen SDM dan penerapan teknologi digital. Perusahaan mengalami fluktuasi produktivitas pada beberapa lini produksi, yang diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya aspek pelatihan dan motivasi, serta adopsi teknologi yang belum merata. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan masukan berbasis data bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji secara simultan dan parsial pengaruh pelatihan, motivasi, kepemimpinan, inovasi, dan teknologi terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik variabel-variabel yang diteliti, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel, khususnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. XYZ yang bekerja di unit operasional. Adapun jumlah populasi diketahui sebanyak 240 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 286 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

Kuesioner: Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dan disebarkan secara langsung maupun melalui media daring.

Studi Pustaka: Pengumpulan referensi teoritis dan hasil-hasil penelitian terdahulu untuk mendukung kerangka konseptual dan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, seluruh item dalam instrumen terbukti valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil analisis SEM terhadap lima variabel independen (pelatihan, motivasi, kepemimpinan, inovasi, dan teknologi) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) disajikan dalam tabel berikut:

Hubungan antar Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value	Keterangan
-------------------------	-----------------	-------------	---------	------------

Pelatihan → Produktivitas	0.088	1.036	0.300	Tidak Signifikan
Motivasi → Produktivitas	0.627	9.569	0.000	Signifikan
Kepemimpinan → Produktivitas	-0.053	0.677	0.499	Tidak Signifikan
Inovasi → Produktivitas	0.041	0.479	0.632	Tidak Signifikan
Teknologi → Produktivitas	0.312	4.408	0.000	Signifikan

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ($p\text{-value} > 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan PT. XYZ belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas. Kemungkinan penyebabnya antara lain materi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan teknis di lapangan, durasi pelatihan yang terlalu singkat, dan tidak adanya evaluasi pascapelatihan untuk mengukur penerapan keterampilan baru di tempat kerja.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Prasetyo dan Aisyah (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, di mana peningkatan keterampilan teknis melalui pelatihan berdampak langsung pada efisiensi kerja. Namun, hasil ini sejalan dengan Rahman dan Dewi (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak akan berpengaruh jika tidak diikuti dengan penerapan langsung di tempat kerja dan pengawasan berkelanjutan dari atasan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, memiliki tujuan kerja yang jelas, serta mendapatkan insentif yang layak, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, serta kepastian karier berperan besar dalam mendorong semangat kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Iryani (2019) menunjukkan bahwa motivasi internal dan eksternal sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Motivasi eksternal adalah yang paling dominan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Hasibuan dan Yuliana (2022) juga mendukung bahwa motivasi yang baik mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini belum mampu menginspirasi atau memberdayakan karyawan secara maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh pola komunikasi satu arah, kepemimpinan yang terlalu birokratis, atau kurangnya keterlibatan emosional antara pemimpin dan anggota tim.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Gultom (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar terhadap produktivitas, terutama ketika pemimpin mampu menjadi teladan dan memberikan visi yang kuat. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian Sari dan Nugroho (2022) yang menyebutkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas cenderung lemah bila struktur organisasi terlalu hierarkis dan minim partisipasi.

Pengaruh Inovasi terhadap Produktivitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disebabkan karena inovasi di PT. XYZ belum diimplementasikan secara menyeluruh, atau belum tersosialisasi dengan baik kepada seluruh level karyawan. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan kurangnya budaya inovatif juga menjadi kendala dalam mewujudkan dampak nyata terhadap produktivitas.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Setiawan (2020) yang menemukan bahwa budaya inovasi dapat meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas kerja, sehingga berdampak langsung pada produktivitas. Namun demikian, hasil ini didukung oleh studi Aminah dan Widodo (2021) yang mengungkapkan bahwa inovasi tidak efektif bila tidak disertai pelatihan dan pemberdayaan karyawan secara simultan.

Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas

Teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penerapan sistem digital dan otomatisasi dalam proses kerja terbukti mampu mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi beban manual, serta meningkatkan akurasi. Hal ini mempertegas bahwa investasi teknologi tidak hanya harus difokuskan pada infrastruktur, tetapi juga pada pelatihan pengguna dan kesiapan sistem pendukungnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Putra (2022) yang menegaskan bahwa digitalisasi proses kerja secara signifikan meningkatkan output karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Yusuf dan Kurniawan (2023), yang menyatakan bahwa integrasi teknologi dalam aktivitas operasional mampu meningkatkan efisiensi hingga 30% dalam perusahaan manufaktur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, kepemimpinan, inovasi, dan teknologi terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan baik intrinsik maupun ekstrinsik semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.
2. Teknologi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pemanfaatan sistem dan perangkat kerja berbasis teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja dan meminimalkan kesalahan operasional.
3. Pelatihan, kepemimpinan, dan inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan, praktik kepemimpinan, serta inisiatif inovasi di PT. XYZ belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.
4. Temuan ini memperkuat pentingnya peran motivasi dan adopsi teknologi sebagai faktor utama dalam mendorong produktivitas karyawan. Sementara itu, aspek pelatihan dan kepemimpinan perlu ditinjau ulang dari sisi desain, pelaksanaan, dan evaluasi agar dapat berfungsi secara optimal.

5. Penelitian ini juga membuka peluang bagi kajian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau work-life balance, serta penggunaan model moderasi dan mediasi untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, kepemimpinan, inovasi, dan teknologi terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Meningkatkan program motivasi secara terstruktur, misalnya dengan sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan motivasional, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
2. Mengoptimalkan penggunaan teknologi, termasuk pelatihan penggunaan alat digital dan peningkatan infrastruktur pendukung kerja berbasis sistem otomatisasi.
3. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas pelatihan, termasuk pelibatan peserta dalam merancang materi pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan kerja.
4. Mengembangkan program kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memfasilitasi perubahan, dan mendukung inovasi karyawan.
5. Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja (employee engagement), serta menguji peran motivasi sebagai variabel moderasi.

REFERENSI

Aminah, S., & Widodo, H. (2021). Inovasi dan pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 55-66.

Gultom, R. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 120-132.

Hasibuan, A., & Yuliana, R. (2022). Motivasi kerja dan loyalitas karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 75-88.

Iryani, L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(3), 45-54.

Prasetyo, A., & Aisyah, R. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 15-25.

Putra, R. A. (2022). Transformasi digital dan dampaknya terhadap efisiensi kerja. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 7(2), 89-98.

Rahman, F., & Dewi, M. (2021). Evaluasi pelatihan kerja dan dampaknya pada kinerja. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4(1), 33-44.

Rony, Z. T., Saing, B., Hidayat, W., & Wastam. (2020). Competency model of employee performance appraisal preparation in the company construction: A qualitative method (Case study in a private construction company in Indonesia 2018-2019). *Systematic Reviews in Pharmacy*.

Saing, B., Hidayat, W., & Wastam. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui penempatan dan motivasi pada PT. Multi Kimia Inti Pelangi. *Jurnal Ekonomi, Management and Accounting (JEMMA)*, 5(2), 118-130.

Sari, D. A., & Nugroho, Y. (2022). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 12(3), 142-150.

Setiawan, I. (2020). Peran budaya inovasi dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 101-112.

Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja: Studi analisis literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1).

Yusuf, M., & Kurniawan, D. (2023). Integrasi teknologi dalam aktivitas operasional perusahaan manufaktur. *Jurnal Teknologi Industri*, 11(1), 58-70.