

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan global yang semakin ketat, peningkatan produktivitas menjadi target utama bagi organisasi agar tetap kompetitif. Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif. Produktivitas karyawan merupakan elemen penting yang mencerminkan efisiensi, kinerja, dan daya saing perusahaan. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai rasio antara *output* (hasil yang dihasilkan) dan *input* (sumber daya yang digunakan), seperti waktu, tenaga, modal, dan teknologi (Armstrong & Taylor, 2020).

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sumber daya tersebut dapat berupa waktu, tenaga, modal, teknologi, dan informasi. Dalam perspektif ini, produktivitas tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas bukan sekadar angka statistik, melainkan cerminan dari bagaimana suatu sistem bekerja secara harmonis. Dalam era digitalisasi dan otomatisasi yang semakin pesat produktivitas modern tidak lagi terbatas pada pekerjaan manual atau rutin, tetapi juga mencakup

kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan analitik data untuk meningkatkan nilai tambah (Gomes et al., 2018; Brynjolfsson & McAfee, 2021).

Dalam industri manufaktur seperti PT. XYZ, yang bergerak di bidang produksi wiring harness untuk sektor otomotif di Jawa Barat, produktivitas karyawan sangat penting untuk menjaga daya saing perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. XYZ selama periode 2021 hingga 2024 menunjukkan adanya tren penurunan *output* meskipun jumlah karyawan tetap sebanyak 1.000 orang. Tercatat produksi pada tahun 2021 sebesar 16.010.000 unit meningkat menjadi 16.782.000 unit pada tahun 2022, namun kemudian menurun menjadi 16.162.000 unit di tahun 2023 dan 15.807.200 unit pada tahun 2024. Data ini menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam efisiensi kerja atau adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara potensi SDM yang dimiliki perusahaan dengan pencapaian hasil kerja aktual yang semakin menurun.

Tabel 1.1 Produktivitas dan Efisiensi Karyawan di PT. XYZ

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi (unit)	Produksi per Karyawan (Efisiensi)
2021	1000	16.010.000	16.010
2022	1000	16.782.000	16.782
2023	1000	16.162.000	16.162
2024	1000	15.807.200	15.807

Data produktivitas karyawan di PT. XYZ selama tahun 2021-2024 menunjukkan adanya tren penurunan *output* meskipun jumlah karyawan tetap. Pada tahun 2022, PT. XYZ menghasilkan 16.782.000 unit produk, menurun menjadi 16.162.000 unit pada tahun 2023, dan 15.807.200 unit pada tahun 2024. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah produktivitas atau faktor lain yang memengaruhi produktivitas karyawan. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, maka dapat berdampak pada daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah *Training* karyawan. *Training* karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif, yang pada waktunya dapat meningkatkan produktivitas. Pelatihan merupakan upaya yang terencana untuk memperbaiki performa pekerja dalam pekerjaan tertentu. Pelatihan membantu karyawan memperoleh keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Pelatihan yang dirancang dengan baik meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis (*soft skills*) yang diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja. Pelatihan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu karyawan. Dengan peningkatan keterampilan, karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas *output* mereka. Pelatihan berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya

meningkatkan produktivitas. Pelatihan juga berfungsi sebagai alat motivasi dan inovasi, karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan memperoleh keterampilan baru lebih termotivasi dalam bekerja. Motivasi ini secara tidak langsung meningkatkan produktivitas, karena karyawan yang lebih termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih fokus serta mempunyai banyak inovasi (Gomes, 2023; Noe, 2020).

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah inovasi. Inovasi adalah proses pengembangan ide-ide baru yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produk, layanan, atau proses dalam sebuah organisasi. Dalam konteks bisnis, inovasi merupakan salah satu pilar utama yang membantu perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin dinamis. Inovasi tidak hanya muncul dari ide individu, tetapi juga memerlukan dukungan yang kuat dari manajemen. Kepemimpinan yang aktif dan dukungan dari level manajemen yang tinggi sangat penting dalam menciptakan budaya inovasi di dalam organisasi. Manajer harus memberikan sumber daya yang cukup, seperti waktu, dana, dan pelatihan, untuk mendukung proses inovasi. Inovasi dalam proses kerja terutama yang didukung oleh teknologi digital, meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Inovasi ini memungkinkan para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat serta mengurangi kesalahan kerja (Wijaya & Santoso, 2024).

Inovasi merupakan salah satu faktor strategis yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Inovasi dapat berwujud dalam dua bentuk utama, yaitu inovasi produk dan inovasi proses. Inovasi produk berkaitan

dengan pengembangan atau penyempurnaan produk yang ditawarkan oleh perusahaan, sementara inovasi proses mencakup perbaikan dalam metode kerja, sistem produksi, atau alur operasional untuk meningkatkan efisiensi. Dalam konteks industri manufaktur, kedua jenis inovasi ini telah terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan, terutama ketika didukung oleh penerapan teknologi yang tepat guna. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan inovasi berbasis teknologi ke dalam budaya organisasinya cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan kolaboratif. Inovasi teknologi tidak hanya mendorong percepatan dalam penyelesaian tugas, tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses kerja, karena mereka merasa dilibatkan dalam pembaruan sistem yang relevan dengan peran mereka. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi yang berkelanjutan dan terencana dapat menjadi fondasi penting bagi peningkatan produktivitas secara jangka panjang, oleh karena itu *Leadership* yang aktif dan efektif sangat penting dalam menciptakan budaya inovasi di dalam organisasi. (Nurhasanah & Kurniawan, 2024; Sari & Prasetyo, 2024).

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah *Leadership*. *Leadership* yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di dalam organisasi. *Leadership* yang baik memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Pemimpin yang menginspirasi dapat menciptakan rasa memiliki di antara karyawan, yang mendorong mereka untuk berkontribusi lebih, pemimpin yang menunjukkan

penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas tim (Noe, 2020).

Leadership yang efektif memainkan peran penting dalam membentuk produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Berbagai gaya *Leadership* menunjukkan pengaruh yang berbeda terhadap perilaku, motivasi, dan kinerja individu maupun tim kerja. Gaya *Leadership* transformasional, misalnya, mampu mendorong perubahan positif melalui pengaruh inspiratif dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Penelitian menunjukkan bahwa gaya ini tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *Leadership* transformasional dengan peningkatan produktivitas, memperkuat dampak positif yang dihasilkan dari pendekatan *Leadership* yang transformatif (Susanti & Wahyuni, 2024).

Selain itu terdapat gaya *Leadership* visioner yang juga terbukti efektif dalam mendorong produktivitas, terutama karena kemampuannya dalam memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi organisasi. Pemimpin visioner mampu menginspirasi inovasi dan mendorong semangat kerja dengan membangun harapan masa depan yang meyakinkan bagi karyawan. Sementara itu, *Leadership* demokratis berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, di mana karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas (Riyanto & Prabowo, 2024).

Selanjutnya terdapat gaya *Leadership* pelayanan yang menitikberatkan pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan, dengan fokus pada kebutuhan mereka. *Leadership* jenis ini terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi terhadap produktivitas yang lebih tinggi. Dalam konteks dunia kerja yang terus berubah, *Leadership* adaptif juga memegang peranan penting. Pemimpin yang adaptif mampu menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja maupun penggunaan teknologi secara fleksibel, serta membantu karyawan mengembangkan resiliensi dalam bekerja. Ketahanan karyawan terhadap perubahan ini turut memperkuat semangat dan produktivitas mereka, yang berujung pada produktivitas yang lebih baik (Hermawan & Putri, 2024; Lestari & Nugroho, 2024; Saputra & Rahmawati, 2024).

Faktor keempat ialah penggunaan teknologi, penggunaan teknologi di tempat kerja telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam konteks organisasi, teknologi mencakup berbagai alat dan sistem yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan, meningkatkan efisiensi, serta meminimalisir kesalahan manusia. Teknologi dapat meliputi perangkat lunak, perangkat keras, sistem informasi, serta teknologi komunikasi yang memungkinkan pekerja untuk lebih efisien dalam melaksanakan tugas mereka. Penggunaan teknologi terutama dalam bentuk otomatisasi dan sistem berbasis data, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas secara signifikan. Penggunaan teknologi memungkinkan organisasi untuk mengurangi biaya operasional, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan mempercepat proses produksi. Sebagai contoh, dalam industri manufaktur, penerapan robotika dan otomatisasi

dapat mempercepat produksi dengan lebih sedikit gangguan atau kesalahan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Brynjolfsson & McAfee, 2024).

Teknologi modern telah menjadi katalis utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor. Penggunaan teknologi yang tepat tidak hanya membantu efisiensi proses kerja, tetapi juga memperkuat hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian kinerja organisasi. Salah satu temuan penting menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan yang terintegrasi dengan teknologi mampu menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas. Dalam konteks ini, teknologi tidak hanya bertindak sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai jembatan antara peningkatan kompetensi individu dan performa organisasi secara keseluruhan (Alqawi et al., 2024).

Kemajuan teknologi seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform kolaborasi telah terbukti meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam menyelesaikan tugas. Namun, efektivitas teknologi sangat bergantung pada kesesuaian penggunaannya terhadap kebutuhan operasional. Penggunaan teknologi yang tidak tepat sasaran justru berpotensi menurunkan produktivitas, baik karena resistensi karyawan terhadap perubahan maupun kurangnya pemahaman teknis. Oleh karena itu, strategi implementasi teknologi harus dirancang secara matang dan disertai dengan pelatihan yang memadai (Zulkarnain, 2024)

Dalam konteks hubungan kerja dan kepemimpinan, teknologi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika adopsi teknologi diiringi dengan gaya kepemimpinan yang mendukung dan

inklusif, karyawan cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif. Kombinasi antara kompetensi kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi menciptakan ekosistem kerja yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada hasil. Di sektor logistik, khususnya pada operasional terminal kontainer, digitalisasi sistem kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas. Penerapan teknologi digital terbukti mempercepat proses, mengurangi kesalahan manusia, serta meningkatkan keandalan sistem secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya relevan untuk sektor berbasis informasi, tetapi juga sangat aplikatif di lingkungan kerja fisik yang menuntut kecepatan dan presisi tinggi. Secara umum, teknologi menjadi alat yang esensial dalam mendukung efektivitas kerja, meningkatkan kecepatan, dan memastikan ketepatan hasil. Ketika dimanfaatkan secara strategis, teknologi memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja dan mencapai *output* kerja yang lebih tinggi dalam waktu yang lebih singkat (Gozali et al., 2024; Ningsih, 2024; Ilham et al., 2025).

Faktor kelima yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku, semangat, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, meningkatkan kualitas kerja, serta lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu aspek penting yang tidak dapat diabaikan

dalam manajemen sumber daya manusia (Wijaya & Santoso, 2024; Hasibuan, 2022).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang secara konsisten terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi mampu mendorong individu untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan proaktif dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya memengaruhi aspek kuantitatif dari kinerja seperti volume *output*, tetapi juga aspek kualitatif seperti ketelitian, kreativitas, dan inisiatif kerja. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 52,6% terhadap peningkatan produktivitas karyawan, menegaskan bahwa lebih dari separuh keberhasilan kinerja dipengaruhi oleh faktor internal ini. Motivasi tidak hanya memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka dalam mengatasi tekanan kerja serta mencapai target organisasi secara konsisten. Motivasi juga berperan penting dalam mendorong efisiensi kerja, yang tercermin dari pencapaian hasil maksimal dengan sumber daya yang minimal (Han et al., 2025; Hyseni Duraku et al., 2025).

Motivasi kerja terbukti bersifat multidimensi, mencakup aspek internal seperti rasa tanggung jawab, ambisi, dan kepuasan pribadi, serta aspek eksternal seperti sistem penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Penelitian yang mengkaji pengaruh motivasi internal dan eksternal secara simultan menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif (Agis, 2024).

Selain sebagai variabel intervening, motivasi juga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh antara faktor-faktor organisasi terhadap produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara pelatihan, inovasi, dan kepemimpinan terhadap produktivitas.

Pertama, hubungan antara *Training* karyawan dan produktivitas dapat semakin kuat apabila karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan lebih berdampak signifikan jika karyawan tersebut memiliki dorongan internal untuk berkembang. Tanpa motivasi yang memadai, pelatihan cenderung tidak menghasilkan peningkatan produktivitas yang optimal karena karyawan kurang terdorong untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh (Noe, 2020; Robbins & Judge, 2019).

Kedua, inovasi dalam organisasi seringkali membutuhkan inisiatif, keberanian mengambil risiko, dan semangat belajar dari para karyawan. Dalam hal ini, motivasi kerja menjadi elemen penting yang memoderasi pengaruh inovasi terhadap produktivitas. Karyawan yang termotivasi akan lebih terbuka terhadap perubahan, lebih proaktif dalam mengusulkan ide baru, serta lebih siap untuk mengeksplorasi solusi kreatif dalam menyelesaikan tugas. Tanpa motivasi, inovasi bisa saja berhenti pada tahap konsep tanpa implementasi nyata yang berdampak pada produktivitas (Damanpour & Schneider, 2006).

Ketiga, kepemimpinan yang efektif memang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, efektivitas pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas juga sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih responsif terhadap arahan pemimpin, lebih bersedia mengikuti visi organisasi, dan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, jika motivasi rendah, bahkan gaya kepemimpinan yang baik sekalipun belum tentu menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan (Northouse, 2019).

Dengan demikian, motivasi bukan hanya sekadar penghubung (intervening), tetapi juga penguat (moderator) yang mempertegas seberapa besar pengaruh faktor-faktor seperti pelatihan, inovasi, dan kepemimpinan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan faktor struktural dan teknis, tetapi juga faktor psikologis internal seperti motivasi kerja. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sejumlah faktor utama seperti *Training karyawan*, inovasi, kepemimpinan (*Leadership*), penggunaan teknologi, dan motivasi, memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Gomes, 2023; Wijaya & Santoso, 2024; Sari & Prasetyo, 2024; Susanti & Wahyuni, 2024; Riyanto & Prabowo, 2024; Ilham et al., 2025; Brynjolfsson & McAfee, 2014; Alqawi et al., 2024; Han et al., 2025; Hyseni Duraku et al., 2025; Agis, 2024; dan Abdillah, 2024).

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya variasi temuan, baik dari sisi variabel yang berpengaruh maupun tingkat efektivitasnya di berbagai industri. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik (theoretical gap), serta antara hasil penelitian terdahulu dengan kondisi aktual di PT. XYZ (empirical gap). Oleh karena itu, penelitian ini penting

dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di PT. XYZ secara lebih komprehensif, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang tepat dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini dilakukan dengan judul **Pengaruh *Training* Karyawan, Inovasi, *Leadership*, dan Penggunaan Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi di PT. XYZ.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi produktivitas karyawan, serta peran motivasi dalam memoderasi pengaruh variabel-variabel tersebut. Dengan harapan, temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Training* karyawan (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y)?
2. Apakah pengaruh Inovasi (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y)?
3. Apakah pengaruh *Leadership* (X3) terhadap Produktivitas karyawan (Y)?
4. Apakah pengaruh Penggunaan teknologi (X4) terhadap Produktivitas karyawan (Y)?
5. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh antara *Training* karyawan (X1) dan Produktivitas karyawan (Y)?
6. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh antara Inovasi (X2) dan Produktivitas karyawan (Y)?
7. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh antara *Leadership* (X3) dan Produktivitas karyawan (Y)?
8. Apakah Motivasi memoderasi pengaruh antara Penggunaan teknologi (X4) dan Produktivitas karyawan (Y)?
9. Apakah pengaruh Motivasi kerja (Z) terhadap Produktivitas karyawan (Y)?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Training* karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?

2. Apakah inovasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah *Leadership* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?
5. Apakah motivasi memoderasi pengaruh *Training* karyawan terhadap produktivitas karyawan?
6. Apakah motivasi memoderasi pengaruh inovasi terhadap produktivitas karyawan?
7. Apakah motivasi memoderasi pengaruh *Leadership* terhadap produktivitas karyawan?
8. Apakah motivasi memoderasi pengaruh penggunaan teknologi terhadap produktivitas karyawan?
9. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Training* karyawan terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh inovasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Leadership* terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi terhadap produktivitas karyawan.

5. Untuk menguji peran motivasi dalam memoderasi pengaruh *Training* karyawan terhadap produktivitas karyawan.
6. Untuk menguji peran motivasi dalam memoderasi pengaruh inovasi terhadap produktivitas karyawan.
7. Untuk menguji peran motivasi dalam memoderasi pengaruh *Leadership* terhadap produktivitas karyawan.
8. Untuk menguji peran motivasi dalam memoderasi pengaruh penggunaan teknologi terhadap produktivitas karyawan.
9. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu: Menambah referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks moderasi oleh motivasi.
2. Praktisi: Memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan, inovasi, kepemimpinan, dan teknologi.
3. Regulator: Memberikan masukan bagi pembuat kebijakan terkait pentingnya program pelatihan dan teknologi dalam mendorong produktivitas di sektor-sektor tertentu.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bab 1: Pendahuluan, yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.
2. Bab 2: Tinjauan Pustaka, yang mengkaji teori-teori yang relevan dengan topik penelitian.
3. Bab 3: Metode Penelitian, menjelaskan desain penelitian, populasi, sampel, serta teknik pengumpulan dan analisis data.
4. Bab 4: Hasil dan Pembahasan, menyajikan hasil penelitian dan analisis data secara rinci.
5. Bab 5: Kesimpulan dan Saran, memberikan rangkuman temuan penelitian dan rekomendasi untuk penelitian lanjutan serta implikasi praktis.

