

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Training karyawan terhadap produktivitas karyawan menunjukkan bahwa training memang memiliki arah hubungan yang positif terhadap produktivitas, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Nilai *t-statistic* sebesar 1,036 masih di bawah ambang batas 1,96 dan *P-value* sebesar 0,300 melebihi 0,05. Artinya, pelatihan yang diberikan belum mampu memberikan dampak nyata terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan kerja sehari-hari.
2. Inovasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas, namun kembali hasilnya tidak signifikan. Nilai *t-statistic* hanya 0,032 dan *P-value* sebesar 0,975 menunjukkan bahwa inovasi belum secara langsung meningkatkan hasil kerja karyawan. Bisa jadi karena inovasi belum menyentuh sistem kerja inti atau kurang melibatkan karyawan secara langsung.
3. *Leadership* atau kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Nilai *t-statistic* sebesar 0,441 dan *P-value* sebesar 0,659 memperkuat bahwa peran pimpinan belum secara langsung dirasakan meningkatkan produktivitas. Ini bisa terjadi jika gaya kepemimpinan belum sesuai dengan harapan karyawan di lapangan.

4. Penggunaan teknologi terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 1,159 dan *P-value* sebesar 0,247, yang berarti belum memenuhi syarat signifikansi secara statistik. Meskipun demikian, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi tetap memiliki potensi dalam mendukung produktivitas, terutama jika didukung oleh pelatihan yang tepat dan integrasi teknologi yang sesuai dengan kebutuhan kerja.
5. Training karyawan terhadap motivasi menunjukkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Nilai *t-statistic* sangat rendah yaitu 0,044 dan *P-value* sebesar 0,965, menandakan bahwa pelatihan tidak berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Pelatihan kemungkinan tidak menyentuh aspek yang dapat memicu semangat seperti pengembangan diri atau jenjang karier.
6. Inovasi memiliki arah pengaruh positif terhadap motivasi, namun belum signifikan dengan *t-statistic* sebesar 1,765 dan *P-value* sebesar 0,078. Ini menunjukkan bahwa belum semua karyawan menganggap inovasi sebagai sesuatu yang mendorong semangat kerja mereka.
7. Kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh positif, namun belum signifikan secara statistik. Nilai *t-statistic* sebesar 1,677 dan *P-value* 0,094 menunjukkan bahwa peran pemimpin belum sepenuhnya mampu memotivasi karyawan dari dalam. Kemungkinan karena gaya kepemimpinan yang masih bersifat *top-down* atau kurang komunikatif.
8. Penggunaan teknologi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai *t-statistic* sebesar 3,390 dan *P-value* 0,001 menegaskan

bahwa teknologi berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan semangat kerja.

9. Motivasi kerja menjadi variabel yang berpengaruh paling kuat dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan *t-statistic* sebesar 8,877 dan *P-value* 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan berorientasi pada hasil.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan acuan oleh perusahaan maupun penelitian selanjutnya:

1. Peningkatan Motivasi Karyawan. PT. XYZ perlu meningkatkan program motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengakuan prestasi kerja, serta perbaikan jalur karier dan sistem kompensasi.
2. Optimalisasi Penggunaan Teknologi. Penggunaan teknologi baru perlu diiringi dengan pelatihan yang tepat sehingga karyawan dapat memanfaatkannya dengan efektif. Perusahaan juga harus memastikan bahwa teknologi yang digunakan mendukung pekerjaan sehari-hari karyawan.
3. Program Pelatihan yang Lebih Variatif. Perusahaan dapat mengembangkan modul pelatihan berbasis kompetensi, mengadakan workshop inovasi, serta memberikan pembekalan keterampilan baru untuk operator.
4. Kepemimpinan dan Inovasi. Meskipun tidak signifikan dalam model, kepemimpinan dan inovasi tetap penting. PT. XYZ dapat meningkatkan

program pengembangan *Leadership* bagi supervisor dan manajer lini, serta mendorong budaya inovasi di lingkungan kerja.

5. Penelitian Selanjutnya. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas, seperti budaya organisasi atau kepuasan kerja, serta melakukan uji model moderasi secara eksplisit atau analisis multi-group.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Homogenitas Responden. Mayoritas responden berasal dari bagian produksi dengan latar belakang dan karakteristik serupa. Hal ini dapat membatasi generalisasi hasil karena perspektif dari unit kerja lain tidak terwakili secara seimbang.
2. Data Berdasarkan Persepsi. Seluruh data diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi (*self-report*), yang memiliki potensi bias subjektivitas. Responden mungkin menjawab berdasarkan harapan atau persepsi umum, bukan fakta objektif.
3. Model Moderasi Tidak Langsung. Penelitian ini menyusun model motivasi sebagai mediator, bukan sebagai variabel moderasi dalam bentuk interaksi eksplisit. Oleh karena itu, efek moderasi sebenarnya tidak dianalisis secara langsung dan dapat dieksplorasi dalam studi lanjutan.

4. Fokus Variabel Terbatas. Variabel lain yang juga mungkin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau keterlibatan karyawan, belum dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
5. Pendekatan Kuantitatif Murni. Tidak adanya pendekatan kualitatif seperti wawancara atau FGD menyebabkan kurangnya eksplorasi mendalam mengenai konteks dan alasan di balik temuan kuantitatif.

