

PERAN MOTIVASI DIRI DALAM MEMODERASI PENGARUH PELATIHAN SDM,
PENDAMPINGAN SDM, DAN PENERAPAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UDANG VANNAMEI DI MADURA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan sumber daya manusia (SDM), pendampingan SDM, dan penerapan teknologi terhadap kinerja karyawan pada usaha budidaya udang vannamei di Madura, serta menguji peran motivasi diri sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas usaha budidaya udang vannamei di tengah perkembangan teknologi dan persaingan industri akuakultur. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan budidaya udang vannamei di Madura. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel dan efek moderasi motivasi diri. Variabel independen terdiri atas pelatihan SDM, pendampingan SDM, dan penerapan teknologi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan dengan motivasi diri sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM, pendampingan SDM, dan penerapan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi diri terbukti memperkuat hubungan antara ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi diri tinggi mampu mengoptimalkan manfaat pelatihan, pendampingan, dan teknologi dalam meningkatkan kinerjanya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada pengembangan kompetensi dan penerapan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis berupa motivasi diri. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola usaha budidaya udang vannamei untuk merancang program pengembangan SDM yang terintegrasi dengan strategi peningkatan motivasi diri guna meningkatkan produktivitas, daya saing, dan keberlanjutan usaha budidaya udang vannamei di Madura.

Kata kunci: Pelatihan SDM, Pendampingan SDM, Penerapan Teknologi, Motivasi Diri, Kinerja Karyawan, Udang Vannamei, SEM-PLS

The Role of Self-Motivation in Moderating the Effects of Human Resource Training, Human Resource Mentoring, and Technology Adoption on the Performance of Vannamei Shrimp Farm Employees in Madura

Abstract

This study aims to analyze the effects of human resource (HR) training, HR mentoring, and technology adoption on employee performance in vannamei shrimp farming enterprises in Madura, as well as to examine the role of self-motivation as a moderating variable in these relationships. The study is motivated by the growing importance of improving human resource quality to support the productivity of vannamei shrimp farming businesses amid rapid technological advancements and increasing competition in the aquaculture industry. A quantitative research approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to employees working in vannamei shrimp farming enterprises in Madura. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) to examine the relationships among variables and the moderating effect of self-motivation. The independent variables consisted of HR training, HR mentoring, and technology adoption, while employee performance served as the dependent variable, with self-motivation acting as the moderating variable. The findings indicate that HR training, HR mentoring, and technology adoption have positive and significant effects on employee performance. Furthermore, self-motivation significantly strengthens the relationships between the three independent variables and employee performance, suggesting that employees with higher levels of self-motivation are better able to maximize the benefits of training, mentoring, and technology adoption in enhancing their work performance. These findings imply that improving employee performance depends not only on competency development and technology implementation but also on psychological factors, particularly self-motivation. This study provides practical implications for managers of vannamei shrimp farming enterprises by emphasizing the importance of designing integrated human resource development programs that incorporate strategies to enhance self-motivation in order to improve productivity, competitiveness, and the long-term sustainability of vannamei shrimp farming businesses in Madura.

Keywords: Human Resource Training, Human Resource Mentoring, Technology Adoption, Self-Motivation, Employee Performance, Vannamei Shrimp, SEM-PLS

DAFTAR ISI

BAB 1

PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II 13

LANDASAN TEORI	13
2.1 Pelatihan SDM	13
2.1.1 Pengertian Pelatihan	13
2.2 Pendampingan SDM	24
2.2.1 Pengertian Pendampingan	24
2.3 Penerapan Teknologi	32
2.3.1 Pengertian Penerapan Teknologi	32
2.4 Kinerja Karyawan	38
2.4.1 Pengertian kinerja karyawan	38
2.5 Motivasi	42
2.5.1 Pengertian Motivasi	42
2.6 Penelitian Sebelumnya	50
2.7 Kerangka Konseptual	57
2.8 Hipotesis	57

BAB III

METODE PENELITIAN	59
3.1 Rancangan Penelitian	59

3.2 Objek Penelitian	59
3.3 Jenis Penelitian	59
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	61
3.4.1 Populasi	61
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel	61
3.4.3 Sumber data	63
3.5 Variabel Penelitian	63
3.5 Teknik Pengumpulan Data	67
3.6 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	68
3.6.1 Analisis Data	68
3.6.2 Pengujian Hipotesis	69
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Hasil Penelitian	72
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	72
4.1.2 Karakteristik Responden	72
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel	74
4.1.3.1 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Pelatihan SDM (X1)	77
4.1.3.2 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Pendampingan SDM (X2)	77
4.1.3.3 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Penerapan Teknologi (X3)	78
4.1.3.4 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi Diri (M)	79
4.1.3.5 Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	80
4.1.4 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	80
4.1.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	85
4.1.6 Pengujian Hipotesis	87
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan	89
4.2.2 Pengaruh Pendampingan SDM terhadap Kinerja Karyawan	90
4.2.3 Pengaruh Penerapan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan	92

4.2.4 Peran Moderasi Motivasi Diri pada Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan	93
4.2.5 Peran Moderasi Motivasi Diri pada Pengaruh Pendampingan SDM terhadap Kinerja Karyawan	94
4.2.6 Peran Moderasi Motivasi Diri pada Pengaruh Penerapan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan	96
4.2.7 Ringkasan Pembahasan.....	97

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Implikasi Penelitian	102
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	102
5.4 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Produksi Udang di Dunia (2010-2023).....	1
Gambar 1.2 Data 5 Peringkat Eksportir Terbesar di Dunia Tahun 2022.....	2
Gambar 1.3 Data Sebaran Produksi Udang di Indonesia	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	73
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	75
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Indikator Penelitian	75
Tabel 4.4 Outer Loading Indikator	76
Tabel 4.5 Construct Reliability and Validity	77
Tabel 4.6 Fornell-Larcker Criterion.....	78
Tabel 4.7 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	78
Tabel 4.8 R-Square	79
Tabel 4.9 f-Square.....	79
Tabel 4.10 Inner VIF.....	79
Tabel 4.11 Model Fit.....	80
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 kuesiuner	112
Lampiran 2.1 petunjuk pengisian data	113
Lampiran 3.1 data responden	114
Lampiran 4.1 dokumentasi	118
Lampiran 5.1 Hasil Uji Hipotesis (SmartPLS Output)	119