

PENGARUH ADAPTASI TEKNELOGI DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk PADANG

Agusto Azhara¹, Selvi Yona Sari², Olandari Mulyadi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: agustoazhara345@gmail.com¹, selviyonasari@upiypk.ac.id²,
olandarimulyadi@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh adaptasi teknologi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 71 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari populasi 220 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh adaptasi teknologi maupun pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh pelatihan dan kedisiplinan kerja dibandingkan oleh adaptasi teknologi.

Kata Kunci: Adaptasi Teknologi, Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract: This study aims to analyze the effect of technology adaptation and employee training on employee performance, with work discipline as a moderating variable at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang. The study used a quantitative approach, collecting data through a questionnaire from 71 respondents, determined using the Slovin formula, from a population of 220 employees. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method through SmartPLS. The results showed that technology adaptation had no significant effect on employee performance. Employee training and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. However, work discipline did not moderate the effect of technology adaptation or employee training on employee performance. These findings indicate that improved employee performance is more influenced by training and work discipline than by technology adaptation.

Keywords: Technology Adaptation, Employee Training, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi memberikan banyak manfaat dan membantu masyarakat dalam berkomunikasi dan bersosialisasi dengan siapa saja dan dimana saja. Adanya perkembangan sistem informasi berbasis teknologi ini menciptakan terjadinya persaingan antar perusahaan. Karena perubahan ekonomi global menuntut perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya agar dapat bersaing satu sama lain. Dalam menyerap informasi, perusahaan tidak hanya sekedar tahu namun harus mampu memahami informasi tersebut. Hal ini dikarenakan dalam persaingan, pihak yang mengetahui informasi lebih awal yang akan menjadi pemenang (Gonzaga & Jakop, 2024).

Di era digital yang berkembang pesat, organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen strategi memiliki peran penting dalam pertumbuhan dan kesuksesan sebuah organisasi dengan merencanakan, mengelola, dan memimpin sumber daya perusahaan secara bijak. Transformasi digital telah mengubah cara kerja secara fundamental, menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru dan adaptasi yang cepat dari para karyawan. Dunia bisnis saat ini mengalami perubahan yang pesat, di mana sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan baru dalam menyesuaikan peran mereka

dengan realitas yang terus berkembang.

Perkembangan teknologi yang eksponensial mengharuskan organisasi untuk terus memperbarui kemampuan karyawannya melalui program pelatihan yang efektif dan terstruktur. Pelatihan karyawan menjadi investasi strategis yang krusial bagi organisasi modern. Organisasi yang mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk pelatihan karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas sebesar 23% dibandingkan organisasi yang tidak melakukannya. Di sisi lain, tantangan era digital menciptakan kesenjangan keterampilan yang signifikan, dengan 68% pekerja Indonesia memerlukan peningkatan kompetensi digital untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. (Firdaus, 2024).

Berdasarkan studi Menurut (Rozi & Affandi, 2021) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan suatu karyawan sesuai dengan sasaran organisasi. kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan. penerimaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi.

Menurut (Rozi & Affandi, 2021) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dilampaui dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu selain itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan secara kualitas dan kuantitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah didapat oleh seorang pegawai setelah melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya baik secara kuantitas maupun kualitas dalam waktu tertentu.

Teknologi adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, memproses data, atau memecahkan masalah. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas, keterampilan, dan kompetensi manusia agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Perkembangan teknologi yang sangat pesat di era globalisasi saat ini telah memberikan banyak manfaat dalam kemajuan berbagai aspek sosial. Penggunaan teknologi oleh manusia dalam membantu menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang menjadi keharusan dalam kehidupan. (Nikmah et al., 2023).

Sebagai media informasi berbasis digital, diperlukan adaptasi karyawan mengikuti era perkembangan, jika karyawan tidak mampu mengikuti era digital maka sebagai perusahaan berbasis digital informasi dengan otomatis akan kalah bersaing oleh pesaing pada perusahaan sejenis. Disisi lain, persoalan akan peningkatan kemampuan, banyaknya Jurnalis pada perusahaan harus dapat berimbang dengan kemampuan menulis dan teknologi yang update guna menopang kinerja karyawan.(Siregar et al., 2024).

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut perusahaan ritel seperti PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang, untuk terus beradaptasi agar tetap kompetitif di tengah perubahan perilaku konsumen yang semakin digital. Seiring dengan tren digitalisasi operasional dan manajemen, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan penggunaan sistem berbasis teknologi seperti point of sale otomatis, integrasi e-commerce, serta sistem absensi digital. Namun kenyataannya masih terdapat kendala dalam proses adaptasi teknologi oleh karyawan, terutama yang sudah lama bekerja dan terbiasa dengan sistem konvensional.

Fenomena ini sejalan dengan temuan (A. Wahyudi et al., 2023) era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian dunia maka dari itu, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh Perusahaan yang visioner di era digital.

Selain itu, berdasarkan studi (Prasetyo et al., 2025), pelatihan yang dirancang dengan baik terbukti dapat meningkatkan kemampuan kerja, motivasi, dan hasil kerja karyawan secara signifikan. Namun di lapangan, program pelatihan di banyak perusahaan masih bersifat formalitas, tidak terstruktur, dan kurang tepat sasaran. Fenomena ini diduga terjadi pula di PT Ramayana Tbk Padang, di mana beberapa pelatihan belum mampu menjawab kebutuhan kerja di era digital.

Menurut (Uskono et al., n.d.) disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan yang maksimal.

Di sisi lain, disiplin kerja menjadi salah satu faktor internal penting yang menentukan apakah seorang karyawan dapat memanfaatkan pelatihan dan teknologi secara maksimal. Studi oleh (Sinuraya & Romdonih, 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan obedience terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Di perusahaan ritel menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan sistem baru dan mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Namun demikian, disiplin kerja di kalangan karyawan Ramayana Padang cenderung bervariasi, yang berpotensi menjadi faktor penghambat keberhasilan program pelatihan dan inovasi teknologi.

Fenomena menarik lainnya adalah bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya hanya memastikan disiplin kerja sebagai variabel bebas atau intervensi padahal dalam konteks pengembangan SDM modern, disiplin dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh adaptasi teknologi dan pelatihan terhadap kinerja. Belum banyak penelitian yang membahas bagaimana peran interaktif disiplin kerja mempengaruhi hubungan tersebut, khususnya pada perusahaan ritel berskala nasional seperti PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang.

Dengan memperhatikan fenomena-fenomena di atas, terdapat persepsi penelitian yang perlu dikaji, yaitu bagaimana adaptasi teknologi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan, serta sejauh mana disiplin kerja memoderasi hubungan tersebut dalam konteks perusahaan ritel modern yang menghadapi tekanan digitalisasi dan persaingan pasar yang ketat.

Pelatihan keterampilan digital telah banyak diadopsi oleh perusahaan sebagai langkah utama yang berfokus pada karyawan untuk mengembangkan, memberdayakan, serta meningkatkan kapabilitas digital karyawan di lingkungan kerja program pelatihan ini bertujuan untuk memperbarui dan meningkatkan kompetensi digital yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas serta memperbaiki kinerja karyawan secara menyeluruh. Selain itu, dalam upaya meningkatkan komunikasi dan penyebaran informasi yang efektif di tempat kerja, perusahaan menyediakan platform digital yang mudah diakses. Ini menjadi bagian dari strategi berbasis karyawan guna menghadapi berbagai perubahan digital

Tujuan utama dari program ini adalah untuk mempercepat arus komunikasi dan pertukaran pengetahuan di kalangan karyawan, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, kolaborasi meningkat, dan akses terhadap sumber daya perusahaan menjadi lebih baik semua ini dilakukan untuk mendukung pemberdayaan serta peningkatan performa karyawan dalam menjalankan tugas profesional mereka (Abdul et al., 2024)

Manfaat teknologi dalam manajemen kinerja tidak hanya dirasakan oleh organisasi tetapi juga oleh karyawan. Dengan adanya akses informasi yang lebih mudah dan umpan balik yang diberikan secara real-time, karyawan dapat lebih memahami posisi mereka dalam

mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, teknologi juga memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan melalui platform pelatihan daring yang dapat diakses kapan saja. Namun, penerapan teknologi tidak selalu berjalan mulus, karena berbagai tantangan seperti kesiapan infrastruktur, kemampuan teknis karyawan, dan resistensi terhadap perubahan sering kali menjadi hambatan yang harus diatasi (Syahrahmanda et al., 2024).

Menurut (Karyono & Gunawan, 2021). Menyatakan karyawan harus menjalani pelatihan berkelanjutan sesuai dengan kemajuan teknologi agar organisasi dapat mencapai keberhasilan. Pelatihan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka secara lebih efisien dan produktif. Menurut (Husain et al., 2021) menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks tersebut, pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memberikan dorongan motivasi bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Ramayana adalah sebuah industri pada sektor rantai ritel swalayan yang berkembang di dalam negeri. Ini juga berada di Padang yang bernama Ramayana Plaza Andalas. Ramayana Plaza Andalas bertempat di jalan pemuda Padang. Plaza Andalas adalah suatu ritel belanja moderen yang pengelolaannya dipegang Pemkot Padang. Ramayana memulai usahanya di Padang sejak awal diresmikan. Berbagai barang yang dijual di Ramayana Padang, diantaranya barang fashion. Ramayana adalah perusahaan ritel yang mengutamakan pelayanan. (Tafonao et al., 2023).

Padang merupakan salah satu kota besar yang sedang berkembang di Indonesia, sehingga memiliki peluang yang bagus dalam pengembangan usaha. Seiring dengan pembangunan di kota Padang, secara langsung juga mendorong pertumbuhan dunia usaha. Tingkat pertumbuhan penduduk dan pertambahan pendapatan merupakan salah satu peluang bagi pebisnis untuk membuka usaha baru di kota Padang. Hal ini ditunjukkan dengan munculnya berbagai bidang usaha, termasuk di bidang retail. Di kota Padang salah satu bisnis retail itu adalah department store Ramayana Plaza Andalas

Departement store Ramayana Plaza Andalas beroperasi di di mall Plaza Andalas yang berlokasi di jalan pemuda. Plaza Andalas merupakan salah satu pusat perbelanjaan modern yang dikelola oleh pemerintahan kota Padang. Ramayana sendiri mulai menjalankan bisnis untuk pertama kalinya di kota Padang sejalan dengan diresmikannya pusat perbelanjaan tersebut. Banyak produk yang ditawarkan oleh departement store Ramayana Padang, salah satunya yaitu produk pakaian.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei guna mengkaji pengaruh adaptasi teknologi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang yang berjumlah 71 orang, sehingga populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai yang ada. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian serta indikator-indikator yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik analisis ini mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan tingkat validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan melalui uji Sobel untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat, objektif, serta dapat

dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruk yang merepresentasikannya, sehingga dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian outer model didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai Convergent Validity sebesar lebih dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik. Indikator pada variabel adaptasi teknologi, pelatihan karyawan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai loading factor di bawah 0,70.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Adaptasi Teknologi (X1)	0,712
Pelatihan Karyawan (X2)	0,589
Kinerja Karyawan (Y)	0,539
Disiplin Kerja (Z)	0,584

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbachs Alpha)

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Adaptasi Teknologi (X1)	0,949	0,955
Pelatihan Karyawan (X2)	0,922	0,925
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,909
Disiplin Kerja (Z)	0,920	0,923

Sumber: Hasil Olah Data 2026

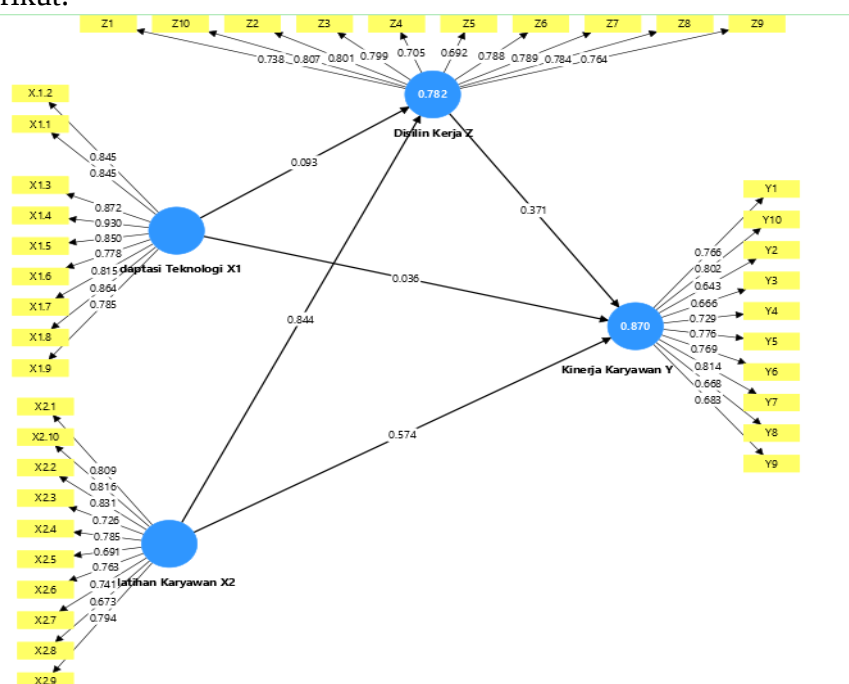
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbachs Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu masing-masing sebesar 0,70. Variabel Adaptasi Teknologi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,949 dan Composite Reliability sebesar 0,955, variabel Pelatihan Karyawan sebesar 0,922 dan 0,925, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,904 dan 0,909, serta variabel Disiplin Kerja sebesar 0,920 dan 0,923. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural.

Pengujian R-Square

Berdasarkan hasil pengolahan data R-Square konstruk Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,782 atau sebesar 78,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari variabel Adaptasi Teknologi (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selanjutnya, nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,870 atau sebesar 87,0% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Adaptasi Teknologi (X1), Pelatihan Karyawan (X2), serta Disiplin Kerja (Z) dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Adapun sisanya sebesar 13,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini tergolong kuat dan memiliki tingkat ketepatan yang baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik atau t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 ditolak, dan jika t-statistik atau t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada Hasil uji sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Adaptasi Teknologi (X1) => Disiplin Kerja (Z)	1,505	0,132	Hipotesis ditolak
H2	Pelatihan Karyawan(X2)	22,486	0,000	Hipotesis diterima

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
	=> Disiplin Kerja (Z)			
H3	Adaptasi Teknologi (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,0431	Hipotesis ditolak
H4	Pelatihan Karyawan (X2) => Kinerja Karyawan (Y)	5,440	0,000	Hipotesis diterima
H5	Disiplin Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	3,378	0,001	Hipotesis diterima
H6	Adaptasi Teknologi (X1) => Disiplin Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	1,196	0,232	Hipotesis ditolak
H7	Pelatihan Karyawan (X2) => Disiplin Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	3,305	0,001	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Adaptasi Teknologi, Pelatihan Karyawan, melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan bahwa Adaptasi Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample sebesar 0,093 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Namun nilai t-statistic sebesar 1,505 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,132 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ditolak. Pada variabel Adaptasi Teknologi memiliki jumlah responden sebanyak 71 responden dengan nilai TCR sebesar 80,7% yang berada dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Adaptasi Teknologi tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang Adaptasi Teknologi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2020), Pratama et al. (2021), dan Widodo (2022) yang menyatakan bahwa adaptasi teknologi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini

dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,844 yang menunjukkan arah pengaruh positif, nilai t-statistic sebesar 22,486 lebih besar dari 1,96, serta p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Pada variabel Pelatihan Karyawan memiliki jumlah responden sebanyak 71 responden dengan nilai TCR sebesar 79,4366% yang berada dalam kategori cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Handoko et al. (2021), Nurhidayat (2020), dan Wibowo (2022).
Pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan bahwa Adaptasi Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,036 dengan arah pengaruh positif. Namun nilai t-statistic sebesar 0,788 lebih kecil dari 1,96 dan p-value sebesar 0,431 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ditolak. Pada variabel Adaptasi Teknologi memiliki jumlah responden sebanyak 71 responden dengan nilai TCR sebesar 80,7% yang berada dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Adaptasi Teknologi tergolong Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang Adaptasi Teknologi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yani (2022), Kurniawan (2021), dan Hasyim (2020).

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample sebesar 0,574, nilai t-statistic sebesar 5,440 lebih besar dari 1,96, dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Pada variabel Pelatihan Karyawan memiliki jumlah responden sebanyak 71 responden dengan nilai TCR sebesar 79,4366% yang berada dalam kategori cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nadapdap (2021), Manery et al. (2021), dan Rizal et al. (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,371, nilai t-statistic sebesar 3,378 lebih besar dari 1,96, dan p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Pada variabel Disiplin Kerja memiliki jumlah responden sebanyak 71 responden dengan nilai TCR sebesar 77,94366% yang berada dalam kategori cukup baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurhandayani (2022), Sugiono et al. (2021), dan Tarmizi et al. (2023).

Pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh moderasi, dinyatakan bahwa Disiplin kerja memoderasi pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat Disiplin Kerja karyawan, maka pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan akan semakin kuat. Sebaliknya, apabila Disiplin Kerja rendah, maka pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan menjadi lemah. Pada variabel Adaptasi Teknologi memiliki jumlah responden sebanyak 71 responden dengan nilai TCR sebesar 80,7 yang berada pada kategori Baik, sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai TCR sebesar 77,94366 yang berada pada kategori Cukup Baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Adaptasi Teknologi tergolong Baik dan Disiplin Kerja tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang Disiplin Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dani et al. (2021), Pratama et al. (2020), dan Rahayu & Dahlia (2023) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memoderasi pengaruh adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh moderasi, dinyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak memoderasi pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara Pelatihan Karyawan dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan Kinerja Karyawan lebih dipengaruhi secara langsung oleh Pelatihan karyawan tanpa dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Pada variabel Pelatihan Karyawan memiliki jumlah responden sebanyak 71 responden dengan nilai TCR sebesar 79,4366 yang berada pada kategori Cukup Baik, sedangkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai TCR sebesar 77,94366 yang berada pada kategori Cukup Baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan dan Disiplin Kerja tergolong Cukup Baik.

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Padang Disiplin Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riza & Fazri (2023), Cahyaningrum & Budianto (2019), dan Sugiono et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mampu memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- abdul, B., Jing, Z., Wang, L., & Rabeeu, A. (2024). Assessing The Impact Of Employee-Centric Digital Transformation Initiatives On Job Performance: The Mediating Role Of Digital Empowerment. *Strategic Management*, 29(2), 5–18. <https://doi.org/10.5937/Straman2300057r>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.
- Aditya Wardhana, Se., M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Amelia, A. Resqi. (2023). Tesis Pengaruh Pelatihan Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Wira Eka Persadatama Bone).
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ardyanfitri, H., Negeri, I., Ampel, S., Info, A., & History, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Mediasi. 7(2023), 2300–2308.
- Artikel, S., April, D., Mei, D., & Juni, D. (2021). Sejarah Artikel: Diterima April 2021, Disetujui Mei 2021, Dipublikasikan Juni 2021. 9, 19–24.
- Ashari, Y. A., Setiawan, F., & Mirnawati, L. B. (2022). Peran Mahasiswa Dalam Membantu Adaptasi Teknologi Terhadap Guru Pada Program Kampus Mengajar 1 Di Sd Pelita Bangsa Surabaya. *Autentik : Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar*, 6(1), 42–53.

<https://doi.org/10.36379/Autentik.V6i1.164>

- Baharudin, M. I., & Ellesia, N. (2025). Karyawan Pada Pt Wihadil Tangerang The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt Wihadil Tangerang. 1929–1941.
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. 3(2), 70–71.
- Brandion, D., & Lestariningsi, M. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. 154–169.
- Bulan, M. S., Kasmi, M., Pertanian, P., Pangkajene, N., Jalan, A., Makassar, P., & Km, P. (2024). Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengelolaan Ikan Hias Di Pt Indotama Putra Wahana Bekasi , Jawa Barat Modal Utama Pembangunan Negara Dan Mempunyai Potensi Besar Bagi Pengembangan Kelautan Dapat Bertahan Dan Memenuhi Peran Serta Ta. 3.
- Cahyati, I. K., Adelia, M., Studi, D., Bisnis, A., Niaga, J. A., & Bandung, P. N. (2024). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi : Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja Kunci. 1, 1–14.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. In Kinerja Karyawan.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). Bab III Metode Penelitian Pendekatan Koefisien Jalur (Path Coeficient) Dan Uji Hipotesis. 167–186.
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/Jurimea.V2i3.246>
- Dan, T., Di, T., & Industri, E. R. A. (2025). Syarifah Dina 1) ,. 11(April), 175–191.
- Dewi, A. (2024). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Self Efficacy, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Kebumen.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, 16(1), 19–25.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo S.E., M.M., M. K. (2022). Sumber Daya Manusia.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V12i2.771>
- Fadli, M., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Riau, U. I. (2021). Skripsi Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt . Capella.
- Fasilitas, P., Sinaga, T. M., & Manalu, T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan.
- Fauzan, R., Afdillah, W., Wardana, R. S., Sadewi, M. P., & Riau, P. K. (2025). ISSN:2599-2511 (Online) ISSN:2685-0524 (Cetak) Kajian Literatur Tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kapasitas Organisasi. 8.
- Firdaus, R. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anaszaen Karawang. 6(November), 23–32. <http://repository.usbykpk.ac.id/3699/>
- Gonzaga, Y., & Jakop, L. (2024). Kemampuan Adaptasi Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Sabu Raijua , Nusa Tenggara Timur (Studi Kasus Pada Mahasiswa Stie Malanguççwara) Kemampuan Adaptasi.
- Hamidah, N. S., & Hakim, R. J. (2023). Peran Sosial Media Atas Perilaku Konsumtif Belanja Bagi Ibu Rumah Tangga Di Desa Lebaksari Kec.Parakansalak. Sentri: Jurnal Riset Ilmiah, 2(3), 682–686. <https://doi.org/10.55681/Sentri.V2i3.618>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian Uji Validasi. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Harsono, Y. (2023). The Influence Of Training Participation And Work Discipline On Employee Performance. 4(2), 119–125.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). J-Staf: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/Staf.V1i2.81>

- Humaira, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multipar Sapta Tama Dikantor Pusat Ceger Jakarta Timur. 1–6.
- Husain, A., Sepang, J. L., Uhing, Y., Sepang, J. L., Husain, A., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2021). Pt . Bank Sulutgo Manado Effect Of Training And Motivation On Employee Performance At Pt . Bank Jurnal Emba Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 359-368. 9(2), 359–368.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen (Jubima), 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3039>
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., Kerja, L., Kinerja, T., Ekonomi, F., Sina, U. I., & Batam, K. (N.D.). Universitas Ibnu Sina (Uis). 148–153.
- Kahfi, F. (2022). Exploring The Impact Of Digital Technology On Employee Adaptation And Organizational Performance. 2(2), 37–43.
- Kairupan, D. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis) (Issue July).
- Karyawan, K., Indonesia, P. T., Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. 5, 369–373.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asahi Forge Indonesia. Ikra-Ith Ekonomika, 4(2), 20–30.
- Kasmianti. (2021). Metode Penelitian. 2021, 167–186.
- Kasmir. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Produksi Pt. Xyz 1).
- Kerja, P. M., Dan, D. K., & Widiati, E. (2021). Gisting Abstrak. 1, 109–143.
- Khasanah, M., & Putri, A. M. (2021). Penguatan Literasi, Numerasi, Dan Adaptasi Teknologi Pada Pembelajaran Di Sekolah.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. 1(1), 141–150.
- Madura, W. (2024). Analisis Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan. 1(2019), 127–137.
- Mahendra, I. G. B. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. 1(3).
- Marko, Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Handbook Of Market Research, 587–632. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Maulidiyah, S., Hastari, S., & Erwantiningsih, E. (2025). Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Desa Cukurguling Kecamatan Lumbang Kabupaten Pasuruan. 03(04), 1022–1031.
- Mei Rani Amalia, S.E., M. M. . (2024). Msdm Strategis Di Era Digital.
- Mendrofa, K. R., Mendrofa, S. A., Gulo, H., Markus, R., & Waruwu, P. (2025). Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias. 4(3), 1877–1888.
- Muhammadiyah, U., Bungo, M., & Selatan, K. P. (2024). Jurnal Bisnis Digital Jurnal Bisnis Digital. 2(1), 54–66.
- Mukminin, E. Z., Malang, U. I. N., Malang, U. I. N., & Malang, U. I. N. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Stid Mustafa Ibrahim Al-Ishlahuddiny , Lombok Barat , Indonesia , Emha.Zainul@gmail.Com Uin Malang , Malang , Indonesia ., Dalam Menjalankan Fungsinya , Dinas X Menghadapi Tant.... 1(2), 46–54.
- Nata, A., Helmiah, F., & Marpaung, N. (2022). Workshop Adaptasi Teknologi Pengisian Rapor. 3(3), 2103–2106.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan Sdm. Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/Mutiara.V1i4.511>