

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 TAM (*Technology Acceptance Model*)

Technology Acceptance Model (TAM) merupakan sebuah model yang diperkenalkan oleh *Fred D. Davis* pada tahun 1989 untuk memprediksi penerimaan dan penggunaan teknologi informasi oleh pengguna. Model ini diadaptasi dari Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*) dalam psikologi sosial dan dirancang khusus untuk menjelaskan determinan penerimaan komputer secara umum. TAM menyediakan kerangka kerja untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan teknologi oleh pengguna akhir, dengan memusatkan perhatian pada dua konstruk utama, yaitu persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use*) (Davis, 1989).

Menurut (Davis, 1989), persepsi kegunaan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu akan meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan. Sementara itu, persepsi kemudahan penggunaan mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tersebut akan bebas dari upaya yang besar. Kedua konstruk ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap individu dalam menggunakan teknologi. Sikap ini selanjutnya akan memengaruhi niat perilaku untuk menggunakan teknologi, yang pada akhirnya menentukan penggunaan aktual dari sistem atau teknologi tersebut.

(Davis, 1989) menyatakan bahwa persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan secara bersama-sama dapat memprediksi sikap individu terhadap penggunaan teknologi dengan baik. Persepsi kegunaan merupakan faktor utama dalam menentukan penerimaan teknologi, sementara persepsi kemudahan penggunaan juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap penerimaan teknologi melalui persepsi kegunaan. Artinya, jika pengguna merasa bahwa suatu teknologi mudah digunakan,

maka mereka akan cenderung merasakan manfaat dari penggunaan teknologi tersebut, dan pada akhirnya akan mengadopsi teknologi tersebut.

Dalam mengkaji penerimaan teknologi informasi oleh pengguna, salah satu model yang paling banyak diadopsi adalah *Technology Acceptance Model* (TAM) yang diperkenalkan oleh Davis pada tahun 1989. Sebagaimana disebutkan dalam penelitian Setianingrum dan Putra (2019), TAM menawarkan kerangka kerja yang kuat untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan teknologi informasi. Model ini diadaptasi dari Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*) dalam psikologi sosial dan menjelaskan dua konstruk utama, yakni persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan, yang dapat memprediksi sikap pengguna terhadap teknologi tersebut.

Lebih lanjut, dalam studi yang dilakukan oleh (Utami dan Sitompul, 2022), dijelaskan bahwa persepsi kegunaan mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa menggunakan teknologi tertentu akan meningkatkan kinerjanya, sedangkan persepsi kemudahan penggunaan mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa menggunakan teknologi tersebut akan bebas dari upaya yang besar. Peneliti menyatakan bahwa kedua konstruk ini merupakan penentu utama dari sikap pengguna terhadap teknologi, yang selanjutnya akan memengaruhi niat dan penggunaan aktual dari teknologi tersebut.

Technology Acceptance Model (TAM) telah terbukti menjadi salah satu kerangka teoretis yang paling populer dan banyak digunakan dalam mempelajari penerimaan teknologi digital oleh pengguna. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian terkait "*Technology Acceptance Models* pada Teknologi Digital: *Survey Paper*", TAM dianggap mampu memberikan penjelasan yang kuat tentang faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan teknologi. Model ini banyak diadopsi dan dikembangkan oleh berbagai peneliti dalam konteks yang beragam, mulai dari bidang pendidikan, bisnis, akomodasi, pariwisata, hingga perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa TAM merupakan kerangka teoretis yang relevan dan penting dalam

mengkaji penerimaan teknologi informasi oleh pengguna. Dengan demikian, TAM dapat dijadikan landasan yang solid untuk memahami dan menjelaskan fenomena penerimaan teknologi digital pada penelitian-penelitian selanjutnya (Nofita & Sebastian, 2022).

2.1.1.1 *Perceived Usefulness*

Dalam *Technology Acceptance Model* (TAM) yang diperkenalkan oleh Davis (1989), persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*) merupakan salah satu konstruk utama yang menentukan penerimaan dan penggunaan teknologi oleh individu. Konstruk ini mengacu pada sejauh mana seseorang meyakini bahwa menggunakan sistem atau teknologi tertentu akan memberikan manfaat dan meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

(Davis, 1989) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi kegunaan, antara lain: (1) peningkatan produktivitas, (2) efektivitas kerja, (3) kinerja pekerjaan yang lebih baik, dan (4) kegunaan secara keseluruhan. Individu yang merasa bahwa suatu teknologi dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kinerja mereka dalam bekerja, cenderung akan memiliki persepsi kegunaan yang tinggi terhadap teknologi tersebut.

2.1.1.2 *Perceived Ease of Use*:

Komponen lain dalam TAM yang juga sangat penting adalah persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*). Konstruk ini mengacu pada sejauh mana seseorang meyakini bahwa menggunakan sistem atau teknologi tertentu akan bebas dari upaya yang besar atau tidak membutuhkan usaha yang berlebihan. Dengan kata lain, persepsi kemudahan penggunaan mencerminkan tingkat kemudahan yang dirasakan pengguna dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi tersebut.

Menurut (Davis, 1989), indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi kemudahan penggunaan meliputi: (1) kemudahan

untuk dipelajari, (2) kemudahan untuk dioperasikan, (3) kejelasan dan kemudahan pemahaman, serta (4) kemudahan untuk menjadi terampil. Jika individu merasa bahwa suatu teknologi mudah dipelajari, dioperasikan, dipahami, dan memungkinkan mereka untuk terampil dalam menggunakannya, maka mereka cenderung akan memiliki persepsi kemudahan penggunaan yang tinggi terhadap teknologi tersebut.

2.1.1.3 Manfaat TAM (*Technology Acceptance Models*)

Menurut Wijaya (2006), persepsi mengenai manfaat teknologi dapat dinilai berdasarkan beberapa faktor berikut:

1. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan produktivitas pengguna;
2. Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan kinerja pengguna;
3. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi proses yang dilakukan oleh pengguna.

2.1.2 Teknologi Digital

Menurut Buku Teknologi Digital Di Era Modern oleh (Wibowo et al., 2023), teknologi digital merupakan sebuah proses modernisasi dan pembaruan dalam penggunaan teknologi. Hal ini sering dikaitkan dengan kemunculan internet dan teknologi informasi yang semakin canggih. Teknologi digital memungkinkan segala sesuatu menjadi lebih mudah dan terjangkau bagi pengguna, melalui perangkat-perangkat elektronik yang semakin maju dan fungsional. Digitalisasi telah mengubah cara manusia berinteraksi, bekerja, dan menjalani aktivitas sehari-hari, dengan menyediakan solusi yang efisien dan praktis.

Teknologi digital mengacu pada metode yang memanfaatkan representasi numerik untuk menyimpan, memproses, dan mentransmisikan informasi. Istilah "digital" berasal dari akar kata Latin "digitus" yang berarti jari, menggambarkan penggunaan angka-angka biner (0 dan 1) sebagai dasar operasi mesin komputer paling dasar. Informasi dalam bentuk analog diubah menjadi sinyal digital yang dapat diproses oleh perangkat elektronik,

memungkinkan manipulasi, penyimpanan, dan distribusi data dengan cara yang efisien dan akurat (Wibowo et al., 2023).

2.1.2.1 Jenis-jenis dan Manfaat Teknologi Digital

Masih mengutip dari (Wibowo et al., 2023), menjelaskan tentang jenis dan manfaat teknologi digital:

Teknologi digital telah dimanfaatkan dalam berbagai bidang, antara lain:

1. Industri

Teknologi digital telah membuka peluang bagi jenis industri baru yang lebih terdesentralisasi. Beberapa teknologi digital yang diterapkan di industri antara lain *Internet of Things (IoT)*, komputasi awan (*Cloud Computing*), Big Data, kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), serta *augmented reality (AR)* dan *virtual reality (VR)*.

2. Ekonomi

Teknologi digital memainkan peran penting, misalnya dalam penggunaan metode pembayaran digital seperti dompet digital pada toko online, yang tidak lagi membutuhkan interaksi tatap muka.

3. Pendidikan

Teknologi digital memfasilitasi akses cepat terhadap informasi baru dan memungkinkan pembelajaran jarak jauh melalui video conference atau kursus digital.

4. Sosial

Teknologi digital telah menyebar ke ranah sosial, seperti penggunaan media sosial seperti *Facebook*, *WhatsApp*, dan *Instagram*.

5. Penelitian

Teknologi digital seperti mikroskop digital, teleskop, dan teropong digital telah dimanfaatkan di bidang penelitian, serta mendukung penemuan-penemuan baru yang dapat memajukan ilmu pengetahuan.

6. Fotografi dan Musik

Kamera digital telah menggantikan kamera generasi sebelumnya, menawarkan kenyamanan dan hasil yang lebih baik. Teknologi digital juga telah mendorong pertumbuhan dunia fotografi dan musik.

2.1.2.2 Kelebihan dan kekurangan Teknologi Digital

Teknologi digital menggunakan sinyal digital sebagai representasi dari pertukaran data melalui media komunikasi, baik kabel maupun nirkabel. Data dalam bentuk karakter, suara, dan gambar dikonversi atau diubah menjadi sinyal digital agar dapat ditransmisikan (Wibowo et al., 2023).

Kelebihan teknologi digital antara lain:

1. Data yang ditransmisikan dapat disimpan dari satu tempat ke tempat lain tanpa dipengaruhi cuaca buruk atau gangguan lain karena disampaikan dalam bentuk sinyal digital;
2. Sistem komunikasi yang berbeda dapat saling terhubung;
3. Biaya perawatan perangkat lebih murah dan mudah.

Kelemahan teknologi digital:

1. Kemungkinan terjadinya kesalahan saat mengubah sinyal analog ke digital;
2. Risiko pencurian informasi digital oleh peretas atau virus;
3. Potensi menciptakan ketergantungan berlebihan pada pengguna yang dapat memengaruhi keterampilan empati dan sosial mereka.

2.1.3 VMT (*Vehicle Mounted Terminal*)

VMT (*Vehicle Mounted Terminal*) adalah sebuah perangkat elektronik yang dipasang pada kendaraan seperti RTG, trailer, atau alat berat yang digunakan dalam operasional pelabuhan. VMT berfungsi sebagai terminal data untuk memfasilitasi digitalisasi proses dan alur informasi dalam kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan. Penerapan VMT ini merupakan bagian dari upaya peralihan dari sistem konvensional menuju digitalisasi dalam operasional pelabuhan.

1. Sistem Konvensional

Dalam sistem konvensional, proses bongkar muat barang di pelabuhan masih dilakukan secara manual dan berbasis dokumen fisik. Informasi mengenai barang, pemilik, dan tujuan pengiriman dicatat secara tertulis pada dokumen-dokumen seperti nomor kontainer, posisi kontainer dalam CY, dan lain-lain. Proses ini rentan terhadap kesalahan manusia, keterlambatan, dan kurangnya transparansi.

2. Digitalisasi dengan VMT

Dengan menerapkan VMT, proses bongkar muat barang di pelabuhan menjadi lebih efisien dan terdigitalisasi. VMT dilengkapi dengan perangkat lunak dan komponen elektronik yang memungkinkan pertukaran data secara real-time antara kendaraan dengan sistem manajemen pelabuhan.

2.1.3.1 Fungsi VMT

1. Memfasilitasi komunikasi data antara kendaraan dan sistem pelabuhan;
2. Memungkinkan pelacakan dan pemantauan pergerakan kendaraan secara *real-time*;
3. Memberikan informasi terkait muatan, lokasi, dan status pengiriman;
4. Mengintegrasikan data dari berbagai sumber seperti terminal, gudang, dan pihak terkait lainnya.

2.1.3.2 Manfaat Digitalisasi dengan VMT

1. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam operasional pelabuhan;
2. Meminimalkan kesalahan dan keterlambatan dalam proses bongkar muat;
3. Meningkatkan transparansi dan visibilitas dalam rantai pasokan;
4. Memfasilitasi pertukaran data secara real-time dengan pihak terkait;
5. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dan kapasitas pelabuhan.

2.3.1.3 Spesifikasi VMT di BJTI Port

VT-730A adalah *hardware* pintar berukuran 10,4 inci yang dirancang untuk truk, RTG, OTG, dan aplikasi lainnya. Semua produk VT bersifat tanpa kipas dan memiliki desain suhu dan tekanan yang luas. VT-730A dilengkapi dengan prosesor 6-core berprestasi tinggi, layar sentuh *high-definition* 10,4 inci terintegrasi, serta opsi *Wi-Fi*, *LTE*, *GPS*, *Bluetooth*, dan komunikasi nirkabel lainnya untuk menyediakan koneksi komunikasi *real-time*. Mendukung *port serial*, *USB*, dan *port Ethernet* sebagai antarmuka yang luas. Melalui braket pemasangan khusus, dapat dengan mudah dipasang di ruang terbatas kendaraan.

1. Layar LCD 10,4 inci (1024x768) dengan layar sentuh kapasitif;
2. Prosesor 6-core berprestasi tinggi, hingga 1,8GHz;
3. Tombol fungsi terintegrasi pada panel depan;
4. Bodi aluminium yang tangguh dan desain tanpa kipas;
5. Perlindungan debu/air IP65 penuh;
6. Catu daya DC 8-36V yang luas;
7. Pemasangan standar VESA 75 dan 100;
8. Kemampuan ekspansi yang fleksibel untuk *WiFi*, *Bluetooth*, *LTE*, *GPS*.

Unit terminal data yang dikenal sebagai VMT (*Vehicle Mounted Terminal*) ditempatkan dalam jarak yang terjangkau oleh operator alat berat. Perangkat ini berbentuk layar persegi dengan ukuran 10,4 inci yang berfungsi untuk menerima informasi berupa nomor identitas kontainer yang dikirimkan oleh pusat kendali operasi. Setelah menerima nomor kontainer melalui layar VMT, operator langsung dapat memosisikan kontainer di area penumpukan sesuai dengan instruksi yang tertera pada terminal data tersebut. Dengan adanya VMT, Tally tidak memerlukan lagi dokumen fisik manual untuk mengetahui dan menempatkan kontainer saat kegiatan *Lift On/Lift Off* di lapangan penumpukan.

(Priyohadi et al., 2020), ruang lingkup kegiatan bongkar muat atau kegiatan *Lift On/Lift Off*:

1. *Stevedoring*

Kegiatan bongkar muat barang dari/ke kapal dengan menggunakan crane kapal atau fasilitas pelabuhan. Mencakup membongkar barang dari palka kapal ke dermaga, tongkang, truk, atau kereta api, serta memuat barang dari dermaga, tongkang, truk, atau kereta api ke dalam palka kapal.

2. *Cargodoring*

Proses pemindahan barang muatan dari kapal yang telah bersandar di dermaga (*cade*) menuju gudang penyimpanan pelabuhan untuk disimpan. Sebaliknya, proses pengeluaran barang ekspor dari gudang dan pemindahannya ke dermaga (*cade*) untuk dimuat ke kapal.

3. *Penerimaan Barang (Receiving)*

Tahap dimana barang-barang dipindahkan dari pabrik atau industri untuk kemudian disimpan di gudang atau lapangan penimbunan (CY) di area pelabuhan.

4. *Pengiriman Barang (Delivery)*

Proses pengiriman atau pengeluaran barang dari gudang penyimpanan atau lapangan penumpukan (CY) di area pelabuhan menuju pabrik atau industri tujuan.

2.3.1.4 Aplikasi Spiny MMT

Spiny RB MMT adalah sebuah aplikasi yang dikembangkan guna membantu perusahaan-perusahaan logistik dalam mengelola informasi dan status kontainer secara digital. Aplikasi ini menawarkan fitur-fitur komprehensif yang dapat memudahkan proses input data, penelusuran, notifikasi, dan pelaporan terkait kontainer.

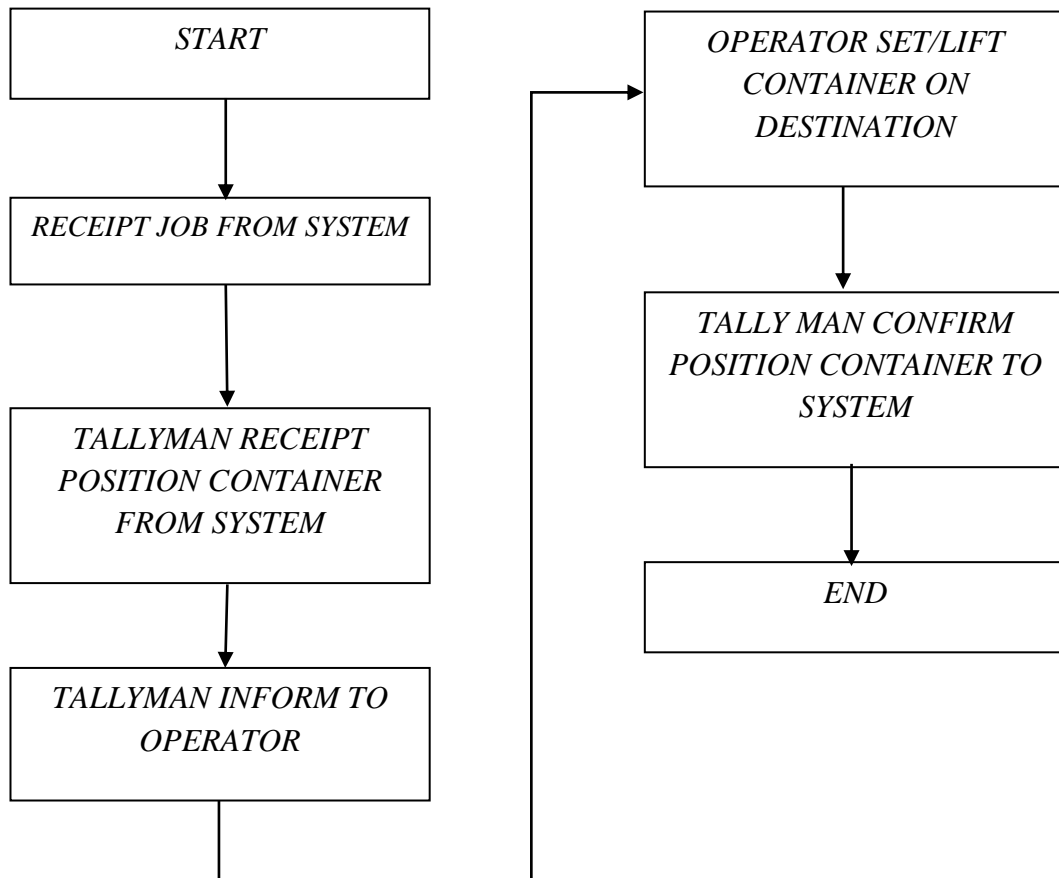
1. *Fitur Utama*

- a. *Manajemen Kontainer*: Aplikasi dapat melacak dan memantau status kontainer secara real-time, mulai dari kedatangan, penyimpanan, hingga pemuatan ke kapal;

- b. Notifikasi dan Peringatan: Aplikasi dapat memberikan notifikasi otomatis terkait perubahan status kontainer, seperti kontainer yang telah masuk, kontainer yang akan dimuat atau jenis kontainer (*dry, danger, 20", 40" dll*);
- c. Pelaporan dan Analisis: Aplikasi menyediakan fitur pelaporan dan analisis untuk membantu pengambilan keputusan, seperti laporan produktivitas, utilisasi yard, dan lainnya;
- d. Integrasi Data: Aplikasi dapat terintegrasi dengan sistem-sistem lain di pelabuhan, seperti *Terminal Operating System (TOS)* untuk memastikan aliran informasi yang lancar;

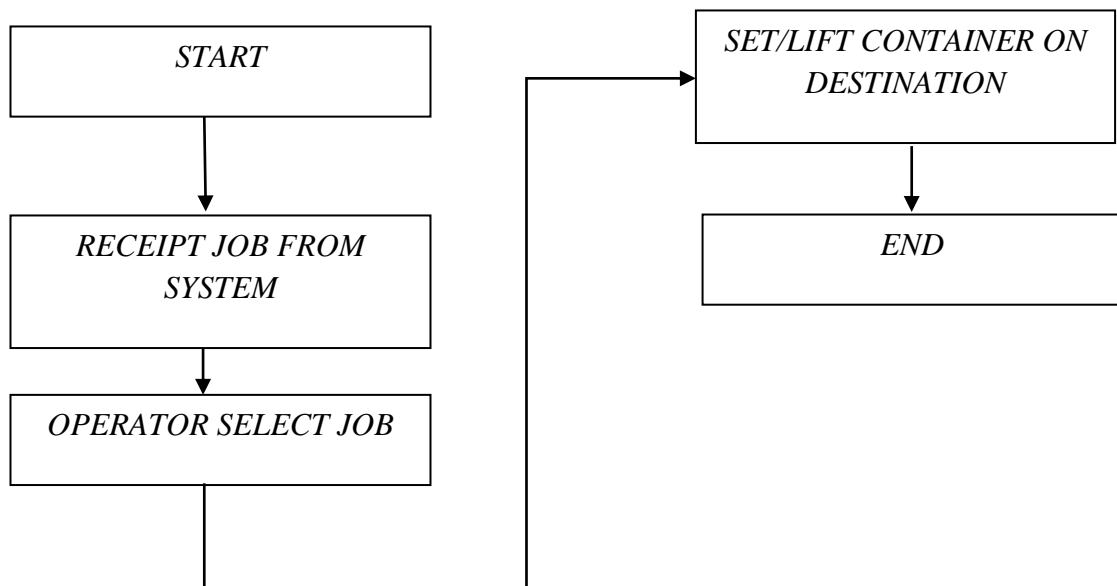
2. Manfaat Penggunaan Aplikasi:

- a. Peningkatan Efisiensi Operasional: Aplikasi dapat membantu perusahaan logistik dalam mengoptimalkan proses bongkar-muat, penyimpanan, dan pengiriman kontainer;
- b. Peningkatan Visibilitas: Aplikasi menyediakan visibilitas penuh atas status dan lokasi kontainer, memungkinkan perencanaan yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang lebih cepat;
- c. Pengurangan Biaya Operasional: Dengan pengelolaan kontainer yang lebih efisien, aplikasi dapat membantu mengurangi biaya-biaya seperti demurrage, storage, dan lainnya;
- d. Peningkatan Kepuasan Pelanggan: Aplikasi dapat membantu meningkatkan ketepatan waktu pengiriman dan mengurangi keterlambatan, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan.



Gambar 2. 1 Alur Kerja Sebelum ada VMT (Stacking)

Sumber: Diolah Peneliti 2024



Gambar 2. 2 Alur Kerja Sesudah ada VMT (Stacking)

Sumber: Diolah Peneliti 2024

Dengan digitalisasi menggunakan VMT, pihak perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja operasional, meningkatkan keamanan, dan memberikan layanan yang lebih efisien bagi pelanggan. Transisi dari sistem konvensional menuju digitalisasi dengan VMT merupakan langkah penting dalam menghadapi persaingan global dan memenuhi tuntutan efisiensi dalam industri maritim dan logistik.

2.2 Digitalisasi Sistem Kerja

Proses mengadopsi teknologi dan informasi ke dalam sistem dan pola kerja merupakan upaya digitalisasi yang bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Transformasi ini memungkinkan pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja dengan cara yang lebih praktis, efisien, serta efektif melalui pemanfaatan kemajuan teknologi digital, Sugeng. et al (2020)

(Aji, 2016), menyatakan kemajuan teknologi digital menandai peralihan dari sistem operasional yang sepenuhnya bergantung pada tenaga manusia atau metode manual menuju sistem terautomasi yang dikendalikan oleh perangkat komputerisasi. Data dan informasi dalam format digital ini dapat dengan mudah

diproses dan diinterpretasikan oleh komputer. Sistem digital merupakan evolusi dari sistem analog sebelumnya, di mana informasi direpresentasikan dalam bentuk urutan angka diskrit, berbeda dengan sinyal analog yang bersifat kontinyu.

2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Digitalisasi

Faktor utama dalam proses transformasi digital berdasarkan pemaparan (Nadkarni & Prügl, 2021):

1. Faktor Teknologi:
 - a. Kecepatan perubahan pasar yang dinamis: Pasar yang terus berubah dengan cepat menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat pula melalui transformasi digital;
 - b. Perkembangan kemampuan dan integrasi teknologi: Kemajuan teknologi yang pesat dan kemampuannya dalam berintegrasi memungkinkan organisasi untuk melakukan inovasi dan efisiensi;
 - c. Kebutuhan konsumen dan cara menghubungkan konsumen: Transformasi digital memungkinkan organisasi untuk lebih memahami kebutuhan konsumen dan menghubungkan dengan mereka secara efektif;
 - d. Distribusi nilai yang terbentuk dari teknologi: Pemanfaatan teknologi dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan pelanggan;
 - e. Kondisi lingkungan pasar dan ketentuan peraturan persaingan: Organisasi harus menyesuaikan transformasi digital dengan kondisi pasar dan peraturan yang berlaku.
2. Faktor Aktor:
 - a. Kepemimpinan yang transformatif: Dibutuhkan pemimpin yang dapat memimpin organisasi melalui perubahan transformatif;
 - b. Kapabilitas manajerial dan organisasi: Organisasi harus memiliki kemampuan manajerial dan struktur organisasi yang siap untuk transformasi digital;

- c. Budaya perusahaan atau organisasi: Budaya organisasi yang terbuka dan adaptif terhadap perubahan sangat diperlukan dalam transformasi digital;
- d. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung transformasi digital akan memfasilitasi proses perubahan.

2.2.2 Indikator-indikator Digitalisasi Sistem Kerja

Adapun indikator-indikator dalam penelitian ini mempertimbangkan 5 konstruk TAM (Adi & Permana, 2018):

1. Persepsi Kemudahan Penggunaan (*Perceived Ease of Use*)
 - a. Kemudahan untuk dikuasai;
 - b. Kemudahan dalam mencapai tujuan;
 - c. Jelas dan Mudah dimengerti;
 - d. Dapat disesuaikan dengan kebutuhan;
 - e. Terbebas dari kompleksitas;
 - f. Kemudahan pengoperasian.
2. Persepsi Kegunaan (*Perceived Usefulness*)
 - a. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat;
 - b. Menjadikan pelaksanaan pekerjaan lebih mudah;
 - c. Mengembangkan dan meningkatkan kinerja pekerjaan;
 - d. Meningkatkan produktivitas dalam bekerja;
 - e. Mempertinggi tingkat efektivitas kerja;
 - f. Memberikan kegunaan yang bermanfaat.
3. Sikap Terhadap Penggunaan (*Attitude Towards Using*)
 - a. Sikap penerimaan terhadap sistem;
 - b. Sikap penolakan terhadap sistem.
4. Penerimaan (*Acceptance*)

Dalam Jurnal Penelitian oleh (Adi, 2018), menyebutkan bahwa konstruk endogen asli berupa *Behavioral Intention* dan *Actual System Usage* digantikan oleh konstruk ACC (*Acceptance*). Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa kedua konstruk tersebut pada dasarnya merupakan

indikator untuk mengukur tingkat penerimaan teknologi informasi (*IT acceptance*) oleh pengguna.

Konstruk ACC sendiri digunakan untuk mengetahui pengaruh antara konstruk persepsi kegunaan (PU) dan sikap terhadap penggunaan (ATU) pada penerimaan sistem. Indikator-indikator konstruk ACC mencakup motivasi untuk terus menggunakan, kemampuan memotivasi pengguna lain, frekuensi penggunaan, dan tingkat kepuasan penggunaan. Berikut adalah indikatornya:

- a. Keinginan untuk terus menggunakan;
- b. Frekuensi penggunaan;
- c. Kepuasan dalam menggunakan;
- d. Kemampuan memotivasi pengguna lain.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi dalam dunia kerja merupakan pendorong atau semangat yang menggerakkan individu untuk menjalankan pekerjaannya dengan upaya maksimal dan bekerja secara efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai kumpulan energi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan pekerjaan, yang memicu usaha terkait pekerjaan, intensitas, serta ketekunan individu tersebut (Nur Adinda, et al., 2022).

Robbins dalam (Nugroho et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan untuk berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi sejumlah kebutuhan individu. Para pegawai dapat terdorong motivasinya apabila penetapan sasaran perusahaan didasarkan pada kepentingan dan kebutuhan mereka.

Dalam konteks digitalisasi, motivasi kerja menjadi faktor penggerak utama bagi para karyawan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan pembaruan teknologi yang terus berkembang pesat. Salah satu contoh nyata dari pentingnya motivasi kerja adalah dalam proses transisi ke era digital di industri

kepelabuhanan, di mana sistem operasional lama yang konvensional beralih kepada sistem yang lebih modern dan terdigitalisasi.

2.3.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Prayitno (1989:10) dalam (Ena & Djami, 2021), terdapat dua jenis motivasi, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Thornburgh dalam Prayitno (1989:10) berpendapat bahwa motivasi intrinsik merupakan keinginan untuk bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri (internal) seseorang. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik akan merasa puas apabila kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat di dalamnya. Sementara itu, Gunarsa (2008:50) dalam (Ena & Djami, 2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan atau kehendak yang kuat yang bersumber dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki, semakin besar kemungkinan seseorang menunjukkan perilaku yang kuat untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik disebut demikian karena tujuan utama individu melakukan suatu kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang berada di luar kegiatan itu sendiri, atau tujuan tersebut tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang dilakukan. Sebagaimana diungkapkan Gunarsa (2008:51) dalam (Ena & Djami, 2021), motivasi ekstrinsik merujuk pada segala hal yang didapatkan seseorang melalui pengamatan pribadi, ataupun berdasarkan saran, anjuran, atau dorongan dari pihak lain.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Frederich Herzberg dalam (Abdurrahim, 2021), menyimpulkan bahwa dalam lingkungan pekerjaan, terdapat faktor-faktor yang memotivasi dan faktor-faktor yang bersifat pemeliharaan bagi manusia. Melalui penelitiannya, dia mengidentifikasi lima faktor utama yang mendorong motivasi

1. Meraih prestasi kerja

Ketika individu berhasil menuntaskan tugas atau proyek dengan baik, mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan, hal tersebut akan memberikan perasaan puas dan bangga. Perasaan ini mampu mendorong mereka untuk terus termotivasi dalam bekerja dan meraih prestasi lainnya di kemudian hari.

2. Pengakuan atas capaian dan sumbangsih

Apresiasi dari atasan, rekan kerja, atau organisasi atas pencapaian dan kontribusi yang telah diberikan sangat penting bagi motivasi seseorang. Apresiasi ini dapat berupa pujian, penghargaan, bonus, atau promosi jabatan. Hal demikian membuat individu merasa dihargai dan upayanya diakui, sehingga mendorongnya untuk senantiasa termotivasi dalam bekerja dengan baik.

3. Kepercayaan mengambil keputusan penting

Pemberian kepercayaan untuk mengambil keputusan penting dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi seseorang. Mereka akan merasa kemampuannya dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Kondisi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berhati-hati dalam mengambil keputusan.

4. Peluang mengembangkan diri

Ketersediaan kesempatan untuk mengembangkan potensi, mempelajari hal baru, dan meningkatkan keterampilan dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Mereka merasa organisasi memperhatikan pengembangan diri dan karir mereka, sehingga termotivasi untuk terus berkarya.

5. Kemajuan karir

Adanya peluang untuk meraih promosi jabatan, kenaikan gaji, atau tantangan baru dalam karir dapat menjadi motivasi yang kuat bagi seseorang. Hal ini membuat mereka merasa ada jenjang karir yang dapat dicapai dan termotivasi untuk bekerja keras guna meraih kemajuan tersebut.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam (Fadillah et al., 2019):

1. Tanggung Jawab

Individu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2. Prestasi Kerja

Individu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Individu memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Individu memiliki keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Individu memiliki keinginan untuk belajar dan menguasai pekerjaan di bidangnya.

2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan cerminan kinerja seorang karyawan yang ditunjukkan melalui hasil kerja yang baik dalam mencapai target tugas yang diberikan. Hal ini diikuti dengan etos kerja yang tinggi, peningkatan capaian, serta kemampuan profesional karyawan tersebut. Produktivitas juga menggambarkan pemahaman, kreativitas, dan kemauan karyawan untuk mengoptimalkan

kapabilitasnya demi memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun lingkungannya (Berek, 2022).

Menurut (Gandung & Suwanto, 2021), secara teknis, produktivitas dapat dimaknai sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input sumber daya manusia dan operasional yang digunakan. Hal ini dihitung dalam satuan waktu tertentu serta dengan mempertimbangkan alat-alat yang dimanfaatkan. Nilai produktivitas ini menjadi tolok ukur dalam mencapai tujuan dan target yang lebih besar bagi suatu perusahaan melalui kontribusi tenaga kerja.

Jadi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya manusia serta peralatan operasional yang dibutuhkan untuk mencapainya dalam kurun waktu tertentu. Ukuran ini menjadi indikator penting dalam mengevaluasi capaian dan target organisasi yang lebih luas.

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri dan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Gomes (2003:160) yang dikutip oleh (Candra, 2020) bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Knowledge* (pengetahuan);
2. *Skills* (ketrampilan);
3. *Abilities* (kemampuan);
4. *Attitudes* (sikap);
5. *Behaviors* (perilaku).

2.4.2 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Simamora dalam (Aditya & Rahardja, 2015), terdapat beberapa faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja;
2. Kualitas kerja;
3. Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan;
4. Sikap Kooperatif, meliputi sikap terhadap organisasi, pimpinan, karyawan lain dan kerja sama.

Jadi, produktivitas kerja dapat dievaluasi berdasarkan volume hasil kerja, tingkat keunggulan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu oleh para pekerja. Ketiga aspek ini menjadi indikator penting dalam mengukur produktivitas secara komprehensif.

2.5 Hubungan Antar Variabel

Dikuti dari (Tarmidi. 2018), terdapat dua bentuk hubungan antara variabel, yaitu hubungan korelasi dan hubungan sebab-akibat:

1. Hubungan Korelasi

Hubungan korelasi merupakan hubungan timbal balik di antara dua variabel. Hubungan korelasi dapat bersifat kuat, baik positif maupun negatif, namun dapat juga bersifat lemah, baik positif maupun negatif. Kekuatan atau kelemahan hubungan korelasi antara dua variabel ditentukan oleh nilai koefisien korelasinya, yang berada dalam rentang -1 hingga +1. Menurut pendapat Young yang dikutip oleh Wahid Sulaiman (2004), jika nilai koefisien korelasi berada pada kisaran 0,70 hingga 1,00 (baik positif maupun negatif), maka dapat dikatakan terdapat tingkat hubungan yang tinggi.

2. Hubungan Sebab-Akibat

Selain hubungan korelasi, bentuk hubungan lain antara variabel adalah hubungan sebab-akibat atau kausalitas. Hubungan ini terjadi ketika suatu peristiwa muncul sebagai konsekuensi dari peristiwa sebelumnya. Dengan kata lain, kausalitas dibangun melalui keterkaitan antara suatu kejadian

(sebab) dengan kejadian lain (akibat atau dampak) yang dipahami sebagai konsekuensi dari kejadian pertama.

Hubungan sebab-akibat ini dapat dinotasikan sebagai Sebab → Akibat, di mana kejadian kedua (akibat) dipahami sebagai konsekuensi dari kejadian pertama (sebab). Namun, tidak berlaku sebaliknya, yaitu Akibat → Sebab.

2.5.1 Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam hubungan ini, digitalisasi sistem kerja dapat dipandang sebagai variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab dari produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Artinya, transformasi sistem kerja menjadi lebih digital dan berbasis teknologi diperkirakan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan dalam penelitian (Ira Puspitadewi, 2019), kompetensi digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital karyawan, sebagai bagian dari digitalisasi sistem kerja, memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hubungan ini dapat dinotasikan sebagai Digitalisasi Sistem Kerja (sebab) → Produktivitas Kerja (akibat).

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada hubungan ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab dari produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka diperkirakan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Dalam penelitian (Putu, 2016), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif sebesar 6,616 dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, serta probabilitas uji t yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Ini berarti 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hubungan ini dapat dinotasikan sebagai Motivasi Kerja (sebab) → Produktivitas Kerja (akibat).

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu mengulas beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik dan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Tinjauan terhadap studi-studi terdahulu bertujuan untuk memberikan landasan teoritis serta mengetahui posisi penelitian saat ini di antara penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan. Dengan mempelajari hasil dan temuan dari penelitian sebelumnya, diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta membantu dalam merumuskan kerangka konseptual dan hipotesis yang lebih komprehensif.

Penelitian-penelitian terdahulu yang diulas dalam bab ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan topik utama, seperti faktor kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Melalui sintesis yang mendalam terhadap temuan-temuan penelitian sebelumnya, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai state of the art dari topik yang diteliti serta menjadi fondasi bagi pengembangan model penelitian yang lebih inovatif.

1. Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit”

Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi kerja memiliki peranan penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan di perusahaan Teh Bunga Teratai. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien regresi yang positif dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, serta nilai probabilitas uji t yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi 50,8% dari produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan Teh Bunga Teratai. Meskipun tidak ditemukan pembahasan terkait digitalisasi, hasil penelitian ini memberikan wawasan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Putu, 2016).

2. Ira Puspitadewi (2019)

“Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai”

Dalam penelitian (Ira Puspitadewi, 2019) yang berjudul “Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai”, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi perbankan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Digitalisasi perbankan memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat digitalisasi perbankan, semakin meningkatkan efektivitas kinerja karyawan frontliner. Digitalisasi perbankan juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penerapan teknologi digital dalam industri perbankan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin efektif kinerja karyawan, semakin meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Digitalisasi perbankan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan efektivitas kerja karyawan. Penerapan teknologi digital mendorong efektivitas kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja mereka. Upaya transformasi digital di industri perbankan perlu diimbangi dengan pengembangan kompetensi digital karyawan agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

3. Raihan dkk (2024)

“Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV Duo Pratama Anugrah Bandung”

Penelitian ini dilakukan (Mochamad Raihan Awlia et al., 2024) di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berada dalam kategori Baik dengan skor 138 atau 61,25% pada garis kontinum. Produktivitas Kerja juga berada dalam kategori Baik dengan skor 141,75 atau 63,59% pada garis kontinum. Analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang kuat sebesar 64% antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa digitalisasi yang tercermin dalam Kompetensi Digital memiliki peran penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. Perusahaan disarankan untuk dapat mengoptimalkan efektivitas penggunaan teknologi serta mendorong karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan lebih efektif lagi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan jumlah responden, memperluas studi literatur, dan memilih objek penelitian yang lebih beragam.

4. Syafira dkk (2024)

“Pengaruh Penerapan Sistem Siaga Pro Max Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep”

Dalam penelitian (Nasional et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Siaga Pro Max Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep”, penelitian ini dilakukan di kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Sumenep yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan

sistem digital "Siaga Pro Max" terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep.

Metode penelitian yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada 70 responden, yang berisi variabel manajemen kinerja (X1), kepuasan kerja (Y1), dan produktivitas kerja (Y2). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antara variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem digital "Siaga Pro Max" memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 16,8% dan terhadap tingkat produktivitas kerja sebesar 13,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa digitalisasi melalui sistem "Siaga Pro Max" mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep.

Dalam penelitian ini, digitalisasi sistem kerja terbukti memberikan dampak positif bagi kepuasan dan produktivitas kerja pegawai. Penerapan sistem digital yang efektif dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi pemerintah daerah.

5. Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (2014)

“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang”

Hasil penelitian ini (Adiwinata & Sutanto, 2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Intaf Lumajang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Objek penelitian adalah karyawan di CV. Intaf Lumajang, yang berlokasi di Lumajang. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja karyawan, seperti rasa senang dan nyaman terhadap pekerjaan serta menganggap pekerjaan sebagai hobi, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dan terfokus pada tujuan perusahaan juga berperan penting dalam mendorong produktivitas karyawan.

6. (Humaerah et al., 2023)

“Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan”

Hasil penelitian yang disampaikan (Humaerah et al., 2023) dalam artikel ini menunjukkan bahwa human capital dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

Pembahasan dalam penelitian ini menganalisis pengaruh human capital, yang merupakan bagian penting dari modal intelektual dalam menciptakan daya saing perusahaan, serta pengaruh motivasi kerja, yang menjadi daya dorong bagi karyawan untuk bekerja efektif dan produktif. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji-t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan human capital dan motivasi kerja karyawan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

7. (Sukma et al., 2019)

“Pengaruh *Technology Acceptance Model* (TAM) Dan *Trust* Terhadap Intensi Pengguna Instagram”

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh model penerimaan teknologi (TAM) dan kepercayaan terhadap niat penggunaan Instagram. Objek penelitian adalah 95 mahasiswa Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Malang, Indonesia yang merupakan pengguna Instagram. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model TAM media sosial yang diusulkan dalam penelitian ini mendukung semua hipotesis terkait niat penggunaan media sosial. Temuan ini memberikan bukti bahwa variabel tambahan seperti kepercayaan

penting untuk dipertimbangkan dalam TAM guna memahami keterlibatan pengguna di situs media sosial dan strategi bisnis terkait media sosial lainnya. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *perceived ease of use*, *perceived usefulness*, dan kepercayaan terhadap niat penggunaan Instagram. Secara keseluruhan, studi ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi media sosial di kalangan mahasiswa, yang dapat berguna bagi pengembangan strategi pemasaran dan bisnis berbasis media sosial.

8. (Fauziah et al., 2023)

“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan literasi digital terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi AN Sport Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian produksi khusus jahit dan potong sebanyak 42 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi AN Sport Tasikmalaya. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu pula dengan literasi digital, semakin baik literasi digitalnya, maka semakin produktif karyawan tersebut dalam bekerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dan literasi digital merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan kedua faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

9. (Tasmil, 2015)

“Penerapan Model TAM untuk Menilai Tingkat Penerimaan Nelayan terhadap Penggunaan GPS”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan model Technology Acceptance Model (TAM) dapat digunakan untuk menilai tingkat penerimaan nelayan terhadap penggunaan teknologi GPS di Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan purposive sampling.

Responden dalam penelitian ini adalah nelayan tangkap yang pernah menggunakan GPS, dengan jumlah 90 orang yang tersebar di tiga kecamatan, yaitu Bonto Bahari, Kajang, dan Herlang. Penilaian konstruk dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang 'sangat tidak setuju (= 1)' hingga 'sangat setuju (= 5)'. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tujuh hipotesis yang diadopsi dari model TAM, enam hipotesis (H1, H2, H3, H4, H6, dan H7) berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan satu hipotesis (H5) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa nelayan di Kabupaten Bulukumba cenderung menerima dan mengadopsi penggunaan teknologi GPS dalam kegiatan penangkapan ikan, yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja mereka.

10. (George et al., 2020)

"Pengaruh Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Minat Beli di Marketplace Facebook (Studi pada Generasi Milenial di Kota Kupang)"

Penelitian ini mengkaji pengaruh Technology Acceptance Model (TAM) terhadap minat beli di marketplace Facebook pada generasi milenial di Kota Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode purposive sampling untuk memperoleh 120 responden dari generasi milenial di Kota Kupang yang pernah menggunakan Marketplace Facebook.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perceived Usefulness dan Perceived Risk berpengaruh signifikan terhadap Minat Beli, sedangkan variabel Perceived Ease Of Use dan Perceived Trust tidak berpengaruh signifikan terhadap Minat Beli Marketplace Facebook pada generasi

milenial di Kota Kupang. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel Perceived Ease of Use, Perceived Usefulness, Perceived Trust, dan Perceived Risk secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Minat Beli di Marketplace Facebook pada generasi milenial di Kota Kupang.

Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi kemanfaatan (Perceived Usefulness) dan persepsi risiko (Perceived Risk) merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi minat beli generasi milenial di Kota Kupang dalam menggunakan Marketplace Facebook. Sedangkan persepsi kemudahan penggunaan (Perceived Ease of Use) dan persepsi kepercayaan (Perceived Trust) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi pemasar di marketplace Facebook untuk lebih fokus pada peningkatan persepsi kemanfaatan dan pengelolaan risiko yang dirasakan oleh konsumen generasi milenial, guna meningkatkan minat beli mereka di platform tersebut.

Tabel 2. 1 Tabel hasil penelitian terdahulu:

No	Nama & Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Putu, 2016) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit”.	Metode penelitian deskriptif kuantitatif, pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi sederhana menggunakan <i>SPSS 24.0 for Windows</i> , termasuk uji-t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi positif sebesar 6,616 dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($5,373 > 2,042$), serta nilai probabilitas uji-t yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 0,508, yang berarti bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

No	Nama & Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
2	(Ira Puspitadewi, 2019) “Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai”	<i>Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</i> dengan alat statistik <i>Smart Partial Least Square (SmartPLS)</i> .	Digitalisasi perbankan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan, terutama karena pengaruhnya terhadap kompetensi digital yang dimiliki oleh para karyawan. Perusahaan perbankan perlu memastikan karyawannya memiliki kompetensi digital yang baik agar dapat bekerja secara efektif dan produktif dalam menghadapi transformasi digital di industri perbankan.
3	(Mochamad Raihan Awlia et al., 2024) “Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV Duo Pratama Anugrah Bandung”	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui survei terhadap 40 karyawan CV Duo Pratama Anugrah sebagai sampel jenuh.	Kompetensi digital karyawan berada dalam kategori baik dengan skor 138 atau 61,25% dari skor maksimal. Sementara produktivitas kerja juga berada dalam kategori baik dengan skor 141,75 atau 63,59% dari skor maksimal. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang kuat sebesar 64% antara kompetensi digital terhadap produktivitas kerja karyawan.

No	Nama & Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4	(Nasional et al., 2024) “Pengaruh Penerapan Sistem Siaga Pro Max Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep”	Penelitian ini menggunakan analisis regresi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja melalui penerapan sistem Siaga Pro Max memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh sebesar 16,8%. Selain itu, manajemen kinerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja, yaitu sebesar 13,9%. Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen kinerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai.
5	(Adiwinata & Sutanto, 2014) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang”	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, baik secara parsial maupun simultan. Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajer disarankan untuk memberikan bonus dan kenaikan pangkat kepada karyawan sehingga mereka merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.
6	(Humaerah et al., 2023) “Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan”	Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, (uji-t), dan uji koefisien determinasi (R ²).	Human Capital memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Motivasi Kerja faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

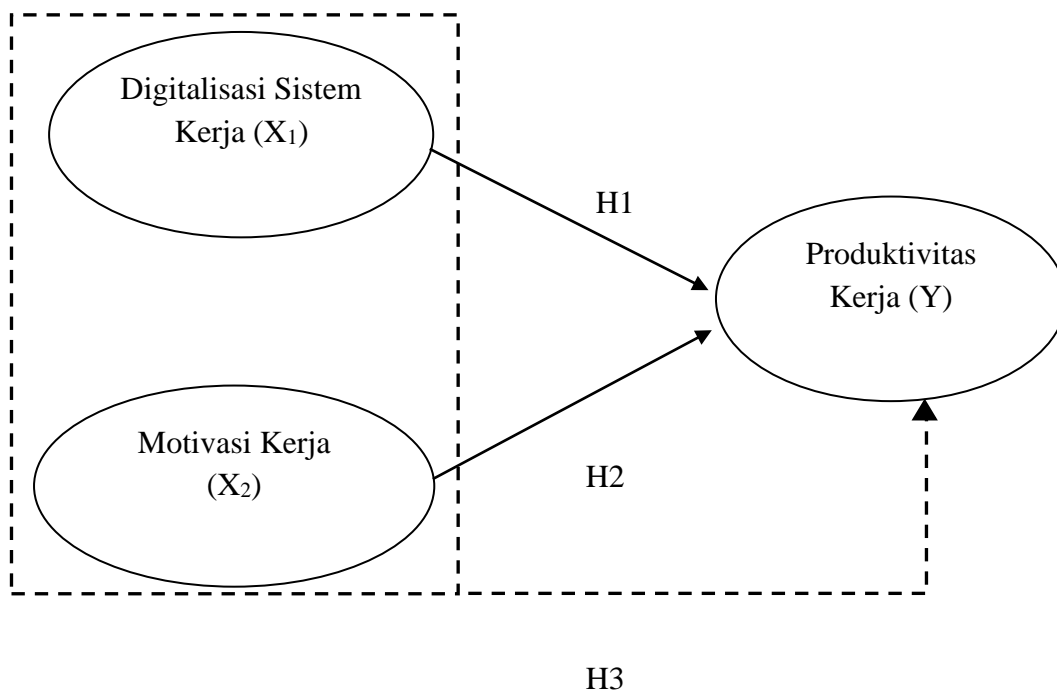
No	Nama & Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
7	(Sukma et al., 2019) “Pengaruh <i>Technology Acceptance Model</i> (Tam) Dan <i>Trust</i> Terhadap Intensi Pengguna Instagram”	Studi ini menggunakan data primer melalui survei kuesioner dari 95 mahasiswa yang merupakan pengguna aktif Instagram. Penelitian ini menganalisis pengaruh persepsi kemudahan penggunaan (PEU), persepsi kemanfaatan (PU), dan kepercayaan terhadap intensi penggunaan Instagram.	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas kerja mereka. Selanjutnya, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini belum mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara optimal. Namun, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka.
8	(Fauziah et al., 2023) “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya”	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi <i>SPSS versi 25</i> .	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi pengalaman kerja dan literasi digital yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka. Dengan kata lain, pengalaman kerja dan literasi digital yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

No	Nama & Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
9	(Tasmil, 2015) "Penerapan Model TAM untuk Menilai Tingkat Penerimaan Nelayan terhadap Penggunaan GPS"	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan pendekatan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Studi ini bertujuan untuk menilai tingkat penerimaan penggunaan teknologi GPS di kalangan nelayan tangkap di Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini mengadopsi model <i>Technology Acceptance Model (TAM)</i> untuk menggambarkan 5 konstruk, yaitu persepsi kegunaan, persepsi kemudahan penggunaan, sikap terhadap penggunaan, niat perilaku untuk menggunakan, dan penggunaan aktual. Dari 7 hipotesis yang diuji, 6 hipotesis (H1, H2, H3, H4, H6, dan H7) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan 1 hipotesis (H5) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa nelayan tangkap di Kabupaten Bulukumba memiliki tingkat penerimaan yang cukup tinggi terhadap penggunaan teknologi GPS dalam kegiatan penangkapan ikan.
10	(George Noveril Hibur, Ronald P.C. Fanggidae, Merlyn Kurniawati, 2020) "Pengaruh <i>Technology Acceptance Model (TAM)</i> Terhadap Minat Beli di <i>Marketplace Facebook</i> (Studi pada Generasi Milenial di Kota Kupang)"	Jenis penelitian ini menggunakan <i>explanation research</i> Teknik analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.	<i>PU</i> dan <i>PR</i> berpengaruh signifikan terhadap Minat Beli di <i>Marketplace Facebook</i> pada generasi milenial di Kota Kupang. <i>PEOU</i> dan <i>PT</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Minat Beli. Secara simultan, variabel <i>Perceived Ease of Use</i> , <i>Perceived Usefulness</i> , <i>Perceived Trust</i> , dan <i>Perceived Risk</i> berpengaruh signifikan terhadap Minat Beli di <i>Marketplace Facebook</i> pada generasi milenial di Kota Kupang.

Sumber: Diolah Peneliti 2024

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoretis dari studi-studi sebelumnya, maka dirumuskan suatu kerangka konseptual yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
 - - - - - : Pengaruh secara simultan

2.8 Hipotesis

- H1: Digitalisasi sistem kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja (Y).
 H2: Motivasi kerja (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja (Y).
 H3: Digitalisasi sistem kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prooduktivitas kerja (Y).