

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT BJTI *Port* Surabaya adalah perusahaan pelabuhan yang beroperasi di Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 sebagai perusahaan pelabuhan swasta pertama di Indonesia. PT BJTI Port dikenal dengan nama PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI), pada tahun 2010 berganti nama menjadi PT BJTI *Port* Surabaya.

Sebagai operator pelabuhan, PT BJTI Port Surabaya mengelola dan mengembangkan Terminal Berlian, salah satu terminal penting di Pelabuhan Tanjung Perak, Surabaya. PT. BJTI *Port* menyediakan jasa layanan, seperti penyediaan fasilitas, alat bongkar muat, peralatan pendukung, Layanan konsolidasi gudang impor dan penyediaan jasa plug untuk kontainer pendingin (reefer container) merupakan beberapa layanan yang disediakan. Perusahaan terus berupaya meningkatkan kapasitas dan efisiensi operasionalnya untuk menjawab peningkatan permintaan jasa pelabuhan di Surabaya dan sekitarnya. PT BJTI *Port* Surabaya dibawah naungan Pelindo Terminal Petikemas pada tahun 2021, perusahaan pelabuhan milik negara, dan dikelola secara profesional dengan menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik.

4.1.2 Visi dan Misi

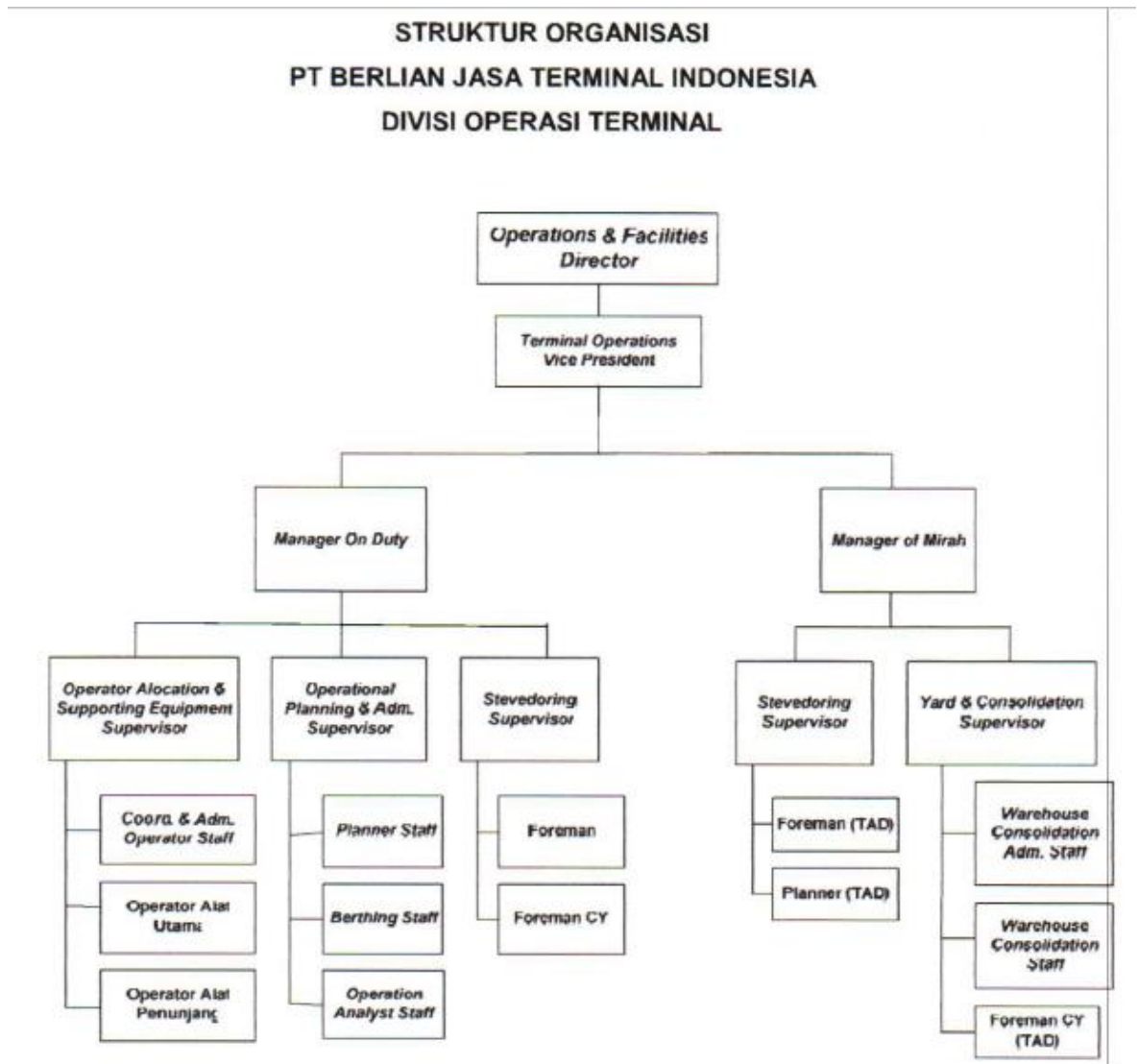
1. Visi

Menjadi penyedia solusi jasa pelabuhan terbaik sebagai mitra logistik terpercaya yang menyatukan Indonesia

2. Misi

- a. Menyediakan dan mengoperasikan fasilitas terminal pelabuhan dan peralatan tepat guna;
- b. Menyediakan SDM yang profesional di bidang operasi terminal dan logistik;
- c. Memberi jasa layanan logistik tepat waktu dan efisien;
- d. Turut mengembangkan perekonomian negara dan memupuk keuntungan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Terminal Operation PT. BJTI Port

Sumber: BJTI Port

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Operation and Technical Director

- a. Tugas utama Direktur Operasional dan Teknis adalah menjalankan kegiatan pengelolaan perusahaan di bidang layanan terminal, layanan kapal, komersial, fasilitas, teknis, dan sistem manajemen;
- b. Memimpin dan menetapkan strategi perusahaan di bidang layanan terminal, layanan kapal, fasilitas, teknis, komersial, dan sistem manajemen dengan tujuan mengoptimalkan pendapatan perusahaan;
- c. Mengkoordinasikan, mengawasi, serta mengevaluasi pelaksanaan kegiatan layanan kapal, layanan terminal, komersial, dan sistem manajemen berdasarkan strategi yang telah ditetapkan;
- d. Mengkoordinasikan, mengendalikan, serta mengevaluasi implementasi strategi pemberian jasa pelabuhan, termasuk pengelolaan bongkar muat barang dan manajemen sistem informasi yang terintegrasi dengan pemangku kepentingan;
- e. Mengkoordinasikan, mengevaluasi, dan menyetujui kegiatan administrasi, dokumentasi, serta penyusunan laporan pengelolaan perusahaan secara akurat, aman, dan tepat waktu, baik untuk keperluan internal maupun eksternal;
- f. Memberikan persetujuan atau keputusan bisnis di bidang pengelolaan sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan oleh Direksi;
- g. Mengkoordinasikan serta mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan dari standar prosedur operasi terkait kegiatan pengelolaan;
- h. Menandatangani perjanjian, kontrak, atau perikatan lainnya dengan pihak ketiga terkait dengan pengelolaan perusahaan berdasarkan kuasa dari Direktur Utama atas nama Direksi untuk hal-hal tertentu;
- i. Memastikan pelaksanaan pembinaan pekerja di bawah pimpinannya sesuai dengan kebijakan/pedoman di bidang sumber daya manusia;
- j. Melaporkan tugas-tugas tersebut di atas kepada Direktur Utama;

- k. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan pada setiap bidang di bawah Direktur.

2. *Vice President Terminal Operation*

- a. Menyusun kebijakan dan standar prosedur operasi terkait dengan pelayanan petikemas. Selain itu, bertanggung jawab atas perencanaan, pengembangan, dan penetapan standar operasional terminal;
- b. Mengawasi implementasi rencana pengembangan dan standar terminal. Juga bertanggung jawab atas penyediaan, pengembangan data, dan informasi yang berkaitan dengan layanan operasional terminal;
- c. Memastikan penerapan peraturan terkait pelayanan dan operasional terminal di pelabuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta ketentuan/konvensi internasional. Bertanggung jawab mengkoordinasikan dengan instansi pemerintah sehubungan dengan pelayanan terminal;
- d. Tindak lanjut rekomendasi atas temuan dari satuan pengawasan internal juga merupakan tanggung jawab. Selain itu, membina pekerja di divisi yang dipimpin sesuai kebijakan/pedoman sumber daya manusia;
- e. Melaporkan pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawab kepada Direktur.

3. *Manager On Duty*

- a. Merencanakan dan mengendalikan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan dengan baik. Merencanakan, mengimplementasikan, mengkoordinasikan, memantau, serta menganalisis seluruh kegiatan komersial perusahaan;

- b. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawan. Mengelola operasi perusahaan sehari-hari sesuai dengan visi dan misi perusahaan;
- c. Merencanakan, mengelola, dan memantau proses penganggaran di perusahaan. Membuat keputusan penting di bidang integrasi, aliansi, investasi, dan penjualan;
- d. Merencanakan dan melaksanakan rencana strategis jangka menengah dan panjang untuk kemajuan bisnis. Membangun citra perusahaan dengan bekerja bersama pelanggan, pemerintah, organisasi masyarakat, dan karyawan.

4. *Operator Allocation & Supporting Equipment Supervisor*

- a. Bertanggung jawab atas perencanaan, pengelolaan, pengendalian, dan pengembangan operator alat bongkar muat di kapal dan lapangan. Hal ini dilakukan untuk mendukung kelancaran dan optimalisasi operasional perusahaan secara aman, benar, terarah, serta dapat dipertanggungjawabkan, sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku;
- b. Mempelajari rencana kerja utama yang telah ditetapkan serta arahan dari atasan. Memastikan dan menjamin bahwa seluruh sarana dan prasarana kerja di unit Operator Allocation & Supporting Equipment telah siap tersedia dan layak pakai;
- c. Memastikan dan menjamin seluruh operator siap pada tugas yang telah ditentukan. Melakukan koordinasi dengan Facilities Supervisor On Duty terkait kerusakan dan perbaikan alat selama kegiatan operasional;
- d. Berkoordinasi dengan mitra kerja untuk mengatasi kendala yang terjadi pada peralatan milik mitra demi menjamin kelancaran kegiatan bongkar muat;
- e. Menyiapkan laporan pertanggungjawaban kerja untuk diserahkan kepada atasan.

5. *Operational Planning & Adm Supervisor*

- a. Bertanggung jawab atas seluruh perencanaan sandar kapal, mencakup jadwal dan lokasi sandar, sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Melakukan kegiatan perencanaan, pengelolaan, pelaporan, pengendalian, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung kelancaran dan optimalisasi operasional perusahaan;
- c. Melaksanakan kegiatan pendataan dan verifikasi untuk menjamin kebenaran serta kesesuaian seluruh data operasional, meliputi bongkar muat, depo, yard, peralatan bongkar muat, dan trucking. Hal ini dilakukan dalam rangka penyiapan pra-nota, sehingga mendukung kelancaran dan optimalisasi operasional perusahaan secara aman, akurat, benar, terarah, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan sistem serta aturan yang berlaku;
- d. Menyelesaikan pra-nota tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan;
- e. Mempelajari rencana kerja utama yang telah ditetapkan dan diarahkan atasan;
- f. Membuat perencanaan bulanan dan mingguan serta persiapan kerja yang dibutuhkan demi kelancaran kegiatan di Unit *Operation Planning & Administration*;
- g. Mempersiapkan laporan pertanggungjawaban kerja untuk diserahkan kepada atasan.

6. *Stevedoring Supervisor*

- a. Bertanggung jawab mengkoordinasikan seluruh kegiatan bongkar muat petikemas dan barang non-petikemas;

- b. Melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian tenaga kerja serta peralatan untuk menjamin kelancaran dan pencapaian target operasi bongkar muat kapal;
- c. Mengelola area container yard dan area perpanjangan container yard terminal melalui kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian, dan pengembangan (*cargodoring*, *receiving/delivery*, dan *lift on/off*) agar dapat mendukung kelancaran operasional;
- d. Mengoptimalkan operasional perusahaan secara aman, benar, terarah, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku;
- e. Menargetkan kelancaran dan ketepatan waktu dalam kegiatan bongkar muat kapal;
- f. Mempelajari rencana kerja utama yang telah ditetapkan dan arahan atasan;
- g. Membuat perencanaan dan persiapan kerja yang dibutuhkan untuk kelancaran kegiatan di unit Stevedoring;
- h. Mempersiapkan laporan pertanggungjawaban kerja untuk diserahkan kepada atasan.

7. *Coordinator & Adm Operator Staff*

- a. Bertanggung jawab mengkoordinasikan pengoperasian alat utama dan alat pendukung untuk meningkatkan efektivitas waktu pergerakan alat;
- b. Melakukan koordinasi dengan operator alat untuk mengetahui ketersediaan sumber daya manusia operator alat;
- c. Mengarahkan operator ke alat masing-masing;
- d. Melakukan pencatatan dan pelaporan hasil pekerjaan serta temuan-temuan yang ada kepada atasan sebagai bahan evaluasi;
- e. Bertanggung jawab atas kelancaran pergeseran dan kegiatan operasional bongkar muat di Terminal Berlian.

8. Operator alat utama dan penunjang

- a. Memastikan kondisi fisik dan mental yang sehat dengan melakukan *Fit To Work*;
- b. Memastikan alat bongkar muat siap digunakan dengan melakukan pemeriksaan menggunakan aplikasi checklist yang telah disediakan;
- c. Bertanggung jawab atas kebersihan, keamanan, dan kondisi lingkungan alat masing-masing;
- d. Melaksanakan kegiatan bongkar muat sesuai dengan prosedur operasional standar yang berlaku;
- e. Selalu berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan.

9. *Planner Staff*

- a. Perencana kapal mengatur pemanfaatan ruang kapal dan pergerakan kargo secara optimal;
- b. Mengatur dan mempertimbangkan fasilitas bongkar muat pelabuhan, seperti jumlah *crane* dan ketersediaan ruang dermaga;
- c. Menyusun jadwal pemuatan berdasarkan manifes pengiriman dari pengirim atau penerima;
- d. Melakukan perencanaan kapal dengan mempertimbangkan kondisi fisik kapal dan pengaruhnya terhadap stabilitas kapal seiring dengan muatan yang akan dimuat.

10. *Foreman Dermaga & CY*

- a. Melaksanakan dan mengendalikan operasional bongkar muat mulai dari kapal hingga ke tempat penumpukan barang, atau sebaliknya;
- b. Mengawasi dan mengkoordinasikan kelancaran kegiatan bongkar muat kapal. Tugas dan tanggung jawabnya mencakup pelaksanaan dan pengaturan penataan barang di dalam palka, di dermaga, maupun di gudang dan lapangan penumpukan, baik dari maupun ke kapal;

- c. Bertanggung jawab atas stabilitas kapal dan membuat laporan periodik hasil kegiatan bongkar muat pada setiap pergantian shift;
- d. Berkoordinasi dengan staf terkait jika terdapat kendala dalam kegiatan bongkar muat, baik di dermaga maupun di area penumpukan.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 65 partisipan dalam penelitian ini, dapat diperoleh beberapa temuan terkait profil dan karakteristik dari populasi yang dikaji. Karakteristik responden mengungkapkan berbagai atribut dan aspek preferensi dari kelompok individu yang menjadi subjek studi ini. Berikut Karakteristiknya:

Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden

Rentang Usia (Tahun)	Responden	Presentase (%)
20 – 30	7	10,8%
31 – 40	44	67,7%
41 - 50	13	20%
>50	1	1,5%
Total	65	100%

Sumber: Dioalah Peneliti (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh dari survei terhadap 65 partisipan dalam penelitian ini, dapat dilihat profil usia responden yang cukup beragam. Mayoritas responden, sebanyak 44 orang (67,7%), berada pada rentang usia produktif 31-40 tahun. Terdapat 7 responden (10,8%) yang berusia 20-30 tahun, serta 13 orang (20%) yang berusia 41-50 tahun. Hanya 1 responden (1,5%) yang berusia di atas 50 tahun. Profil usia yang didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun ini mengindikasikan bahwa populasi dalam studi ini cenderung terdiri dari individu-individu yang berada pada puncak produktivitas dan pengalaman profesional mereka.

Tabel 4.2 Karakteristik Status Keaktifan Responden

Status Pekerjaan (Aktif atau tidak)	Responden	Presentase
Ya	65	100%
Tidak	0	0
Total	65	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 yang menyajikan karakteristik status keaktifan responden, dapat dilihat bahwa seluruh 65 partisipan dalam penelitian ini (100%) berstatus "Ya" atau aktif. Tidak ada satu pun responden (0%) yang terdaftar sebagai tidak aktif ("Tidak"). Hal ini mengindikasikan bahwa populasi yang menjadi subjek studi ini secara keseluruhan terlibat aktif, baik dalam aktivitas atau pekerjaan yang terkait dengan fokus penelitian.

Tabel 4.3 Karakteristik Legalitas Responden

Memiliki SIO yang masih berlaku	Responden	Presentase
Ya	65	100%
Tidak	0	0
Total	65	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 yang menyajikan karakteristik legalitas responden, dapat dilihat bahwa seluruh 65 partisipan dalam penelitian ini (100%) memiliki SIO (Surat Ijin Operator) yang masih berlaku. Tidak ada satu pun responden (0%) yang tidak memiliki SIO yang masih berlaku. Informasi ini mengindikasikan bahwa populasi yang menjadi subjek penelitian ini seluruhnya terdiri dari individu-individu yang telah memenuhi persyaratan atau kriteria legalitas untuk beroperasi atau melakukan aktivitas yang terkait dengan fokus penelitian.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik dari sekumpulan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan atau persepsi 65 responden yang merupakan operator RTG di Terminal Berlian PT. BJTI *Port*. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut mencakup variabel-variabel independen, yaitu Digitalisasi Sistem Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Produktivitas Operator RTG (Y). Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi terkait karakteristik responden secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data yang diperoleh.

4.3.1 Analisis Deskriptif Digitalisasi Sistem Kerja (X1)

Analisis deskriptif terhadap variabel ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi atau tanggapan 65 responden terkait sejauh mana digitalisasi telah diterapkan dalam sistem kerja mereka sebagai operator RTG di Terminal Berlian PT. BJTI *Port*.

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden terhadap Digitalisasi Sistem Kerja
(X1)**

Persepsi Kemudahan Penggunaan (<i>Perceived Ease of Use</i>)							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Mudah bagi saya untuk belajar menggunakan sistem VMT	0	0	3	42	30	65
		0%	0%	4,6%	64,6%	30,8%	100%
2	Saya merasa mudah untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sistem VMT	1	0	9	35	20	65
		1,5%	0%	13,8%	53,8%	30,8%	100%
3	Saya merasa sistem VMT jelas dan dapat dimengerti	0	0	10	32	23	65
		0%	0%	15,4%	49,2%	35,4%	100%
4	Saya merasa sistem ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan	0	0	7	35	23	65
		0	0	10,8%	53,8%	35,4%	100%
Persepsi Kegunaan (<i>Perceived Usefulness</i>)							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Penggunaan sistem VMT dapat memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat	0	3	7	32	23	65
		0%	4,6%	10,8%	49,2%	35,4%	100%

Persepsi Kegunaan (<i>Perceived Usefulness</i>)							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
2	Penggunaan sistem VMT dapat membuat saya lebih mudah untuk mengerjakan tugas-tugas	0	3	9	32	21	65
		0%	4,6%	13,8%	49,2%	32,3%	100%
3	Penggunaan sistem VMT dapat meningkatkan produktivitas saya	2	2	7	30	24	65
		3,1%	3,1%	10,8%	46,2%	36,9%	100%
Sikap Terhadap Penggunaan (<i>Attitude Towards Using</i>)							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	
1	Menggunakan sistem VMT adalah ide yang baik.	2	0	3	35	25	65
		3,1%	0%	4,6%	53,8%	38,5%	100%
2	Menggunakan sistem VMT adalah ide yang bijaksana	0	2	3	42	18	65
		0%	3,1%	4,6%	63,6%	27,7%	100%

Penerimaan (<i>Acceptance</i>)							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	
1	Saya berkeinginan untuk selalu menggunakan sistem VMT	0	2	9	29	25	65
		0%	3,1%	13,8%	44,6%	38,5%	100%
2	Secara keseluruhan saya puas dengan kinerja sistem VMT	1	2	6	38	18	65
		1,5%	3,1%	9,2%	58,5%	27,7%	100%
3	Saya menyampaikan kepuasan saya terhadap sistem VMT kepada operator RTG lain	2	1	9	29	24	65
		3,1%	1,5%	13,8%	44,6%	36,9%	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.4 tentang hasil responden terhadap Variabel Digitalisasi Sistem Kerja (X1), dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi Kemudahan Penggunaan (*Perceived Ease of Use*)
 - a. Pada pernyataan pertama, sebagian besar responden (64,6%) merasa mudah untuk belajar menggunakan sistem VMT dan 30,8% merasa sangat mudah, 4,6% merasa cukup;
 - b. Pernyataan kedua, 53,8% responden merasa mudah untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sistem VMT, dan 30,8% merasa sangat mudah, 9 responden dengan nilai 13,8% merasa cukup, dan 1,5% merasa tidak bisa mencapai tujuan;
 - c. Pernyataan ketiga, 49,2% responden merasa sistem VMT jelas dan dapat dimengerti, dan 35,4% merasa sangat jelas;

- d. Pernyataan keempat, 53,8% responden merasa sistem VMT dapat disesuaikan dengan kebutuhan, dan 35,4% merasa sangat dapat disesuaikan, 7 responden dengan nilai 10,8% merasa cukup sistem VMT dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

2. Persepsi Kegunaan (*Perceived Usefulness*)

- a. Pernyataan pertama, 49,2% responden merasa penggunaan sistem VMT dapat memungkinkan mereka menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat, dan 35,4% merasa sangat dapat, 10,8% merasa cukup, dan 4,6% dari responden terhadap pertanyaan pertama tidak merasa terbantu untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat;
- b. Pada pernyataan kedua, 49,2% responden merasa penggunaan sistem VMT dapat membuat mereka lebih mudah untuk mengerjakan tugas-tugas, dan 32,3% merasa sangat dapat, 13,8% merasa cukup, 4,6% tidak merasa sistem VMT dapat membuat responden lebih mudah mengerjakan tugas-tugasnya;
- c. Pernyataan ketiga, 46,2% responden merasa penggunaan sistem VMT dapat meningkatkan produktivitas mereka, dan 36,9% merasa sangat dapat. 10,8% merasa cukup, 3,1% tidak merasa penggunaan VMT dapat meningkatkan produktivitas, dan 2 responden dengan nilai 3,1% sangat tidak setuju.

3. Sikap Terhadap Penggunaan (*Attitude Towards Using*)

- a. Pada pernyataan pertama, 53,8% responden menganggap menggunakan sistem VMT adalah ide yang baik, dan 38,5% menganggapnya sangat baik, 4,6% dari responden merasa cukup, 3,1% merasa sangat tidak setuju;
- b. Pernyataan kedua, 63,6% responden menganggap menggunakan sistem VMT adalah ide yang bijaksana, dan 27,7% menganggapnya sangat bijaksana, 4,6% dan 3,1% masing-masing merasa cukup dan tidak setuju.

4. Penerimaan (*Acceptance*)

- a. Pernyataan pertama, 44,6% responden berkeinginan untuk selalu menggunakan sistem VMT, dan 38,5% berkeinginan sangat kuat, 13,8% merasa cukup, 2 responden dengan nilai 3,1% merasa tidak setuju;
- b. Pernyataan kedua, 58,5% responden secara keseluruhan puas dengan kinerja sistem VMT, dan 27,7% merasa sangat puas, 9,2 merasa cukup, 3,1% merasa tidak setuju, dan 1,5% responden sangat tidak puas dengan kinerja sistem VMT;
- c. 44,6% responden menyampaikan kepuasan mereka terhadap sistem VMT kepada operator RTG lain, dan 36,9% menyampaikannya dengan sangat puas, dalam pernyataan ketiga, pada perasaan cukup responden sebanyak 13,8%, 1 responden merasa tidak puas terhadap sistem VMT, dan sisanya 3,1% merasa sangat tidak puas.

4.3.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X2)

Analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja (X2) bertujuan untuk memaparkan tanggapan atau persepsi dari 65 responden yang merupakan operator RTG di PT. BJTI Port terkait tingkat motivasi yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)

Tanggung Jawab							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total
		STS	TS	C	S	SS	
1	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya	0	0	5	25	35	65
		0%	0%	7,7%	38,5%	53,8%	100%

Tanggung Jawab							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan	0	0	3	30	32	65
		0%	0%	4,6%	46,2%	49,2%	100%
Prestasi Kerja							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Saya berkomitmen penuh dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	3	27	35	65
		0%	0%	4,6%	41,5%	53,8%	100%
2	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sangat baik	0	0	2	27	36	65
		0%	0%	3,1%	41,5%	55,4%	100%
3	Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya	0	0	1	24	40	65
		0%	0%	1,5%	36,9%	61,5%	100%

Peluang Untuk Maju							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Saya sangat ingin mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	2	25	38	65
		0%	0%	3,1%	38,5%	58,5%	100%
2	Mendapatkan upah yang lebih baik sangat penting bagi saya	0	0	3	20	42	65
		0%	0%	4,6%	30,8%	64,6%	100%
Pengakuan Atas Kinerja							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Mendapatkan pengakuan atas kinerja saya sangat penting bagi saya	0	0	10	22	33	65
		0%	0%	15,4%	33,8%	50,8%	100%
2	Saya sering mengharapkan mendapatkan penghargaan atas kinerja saya	0	3	8	29	25	65
		0%	4,6%	12,3%	44,6%	38,5%	100%
3	Saya sangat ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya	0	1	5	21	38	65
		0%	1,5%	7,7%	32,3%	58,5%	100%

Pekerjaan Yang Menantang							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	ST	Total
1	Saya merasa tertantang dengan sistem kerja saya saat ini	0	1	7	36	21	65
		0%	1,5%	10,8%	55,4%	32,3%	100%
2	Saya sangat ingin terus belajar dan menguasai pekerjaan saya	0	0	3	33	29	65
		0%	0%	4,6%	50,8%	44,6%	100%
3	Saya antusias dalam menghadapi tantangan baru di pekerjaan saya	0	0	5	34	26	65
		0%	0%	7,7%	52,3%	40%	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Pada Analisis deskriptif pada Variabel Motivasi Kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggung Jawab

- a. Pernyataan pertama, 53,8% responden merasa sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan 38,8% merasa bertanggung jawab, 7,7% merasa cukup memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan;
- b. 49,2% responden merasa sangat berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan 46,2% merasa berusaha dan 4,6% merasa cukup.

2. Prestasi Kerja

- a. 53,8% responden merasa sangat berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal, dan 41,5% merasa berusaha dan 4,6% merasa cukup;
- b. Dari pernyataan kedua, responden merespon dengan 55,4% merasa sangat baik dalam melakukan pekerjaan, 41,5% merasa setuju melakukan pekerjaan dengan baik, dan sisanya 3,1 merasa cukup;
- c. 61,5% responden merasa sangat bangga dengan hasil kerja yang dicapai, dan 36,9% merasa bangga dan sisanya 1,5% merasa cukup.

3. Peluang Untuk Maju

- a. Pernyataan pertama, 58,5% responden merasa sangat ingin mendapatkan upah yang adil antusias untuk mengembangkan kemampuan, dan 38,5% merasa antusias, 3,1% merasa cukup setuju;
- b. Pernyataan kedua, 58,5% responden merasa sangat tertarik untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, dan 30,8% merasa tertarik.

4. Pengakuan Atas Kinerja

- a. Pernyataan pertama, 50,8% responden merasa sangat senang atas pengakuan yang diberikan atas kinerja, dan 33,8% merasa senang, 15,4% merasa cukup setuju dengan mendapatkan pengakuan atas kinerja;
- b. Pernyataan kedua, 38,5% responden merasa sangat sering mengharapkan mendapatkan penghargaan atas kinerja, dan 44,6% merasa termotivasi, 8 responden dengan nilai 12,3% merasa netral, dan 4,6% merasa tidak setuju;
- c. Pernyataan ketiga, 58,5% responden merasa sangat ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya, dan 32,3% merasa ingin, 7,7% merasa cukup dan 1,5% tidak merasa ingin mendapatkan upah yang lebih.

5. Pekerjaan Yang Menantang

- a. Pernyataan pertama, 32,3% responden merasa sangat tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit, dan 55,4% merasa tertantang, 10% merasa kurang tertantang, dan 1,5% tidak merasa tertantang dengan sistem kerja yang saat ini diterapkan;
- b. Pernyataan kedua, 44,6% responden sangat ingin terus belajar dan menguasai pekerjaan, 50,8% merasa ingin terus belajar, dan 4,6% merasa cukup ingin terus belajar;
- c. 40% responden merasa sangat antusias untuk menerima tugas-tugas baru, 52,3% merasa antusias, dan 7,7% merasa cukup antusias dalam menghadapi tantangan baru.

4.3.3 Analisis Deskriptif Produktivitas Operator RTG (Y)

Analisis deskriptif pada variabel dependen Produktivitas Operator RTG (Y) bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi atau tanggapan 65 responden yang merupakan operator RTG di PT. BJTI Port terkait tingkat produktivitas kerja mereka.

Tabel 4.6 Deskripsi Responden Terhadap Produktivitas Operator RTG (Y)

Kualitas Hasil Kerja							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti dan rapi	0	0	7	31	27	65
		0%	0%	10,8%	47,7%	41,5%	100%
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan akurat	0	1	3	30	31	65
		0%	1,5%	4,6%	46,2%	47,7%	100%

Kuantitas Hasil Kerja							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target	0	0	5	34	26	65
		0%	0%	7,7%	52,3%	40%	100%
2	Saya dapat memenuhi standar jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	0	0	3	36	26	65
		0%	0%	4,6%	55,4%	40%	100%
Ketepatan Waktu							
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	C	S	SS	Total
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0	0	3	28	34	65
		0%	0%	4,6%	43,1%	52,3%	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

1. Kualitas Hasil Kerja

- a. Pernyataan pertama, 41,5% responden merasa pekerjaan yang diselesaikan sangat teliti dan rapi, 47,7% merasa teliti dan rapi, sisanya dengan nilai 10,8% merasa cukup teliti dan rapi.
- b. Pada pernyataan kedua, 47,7% responden merasa pekerjaan yang dikerjakan sangat akurat, dan 46,2% merasa akurat, 4,6% merasa cukup akurat dan 1,5 merasa tidak akurat.

2. Kuantitas Hasil Kerja

- a. 40% responden merasa sangat mampu untuk mencapai target kuantitas kerja, dan 52,3% merasa mampu, dan 7,7% merasa ragu-ragu terhadap pekerjaan yang dapat responden selesaikan dalam jumlah yang sesuai dengan target.
- b. Pernyataan kedua, 40% responden merasa sangat bisa memenuhi standar jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, 55,4% merasa bisa memenuhi standar, 4,6% merasa cukup bisa memenuhi standar jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

52,3% responden merasa sangat berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 28 responden dengan nilai 43,1% merasa selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, dan 3 responden dengan nilai 4,6% merasa cukup mengerjakan tepat waktu.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan aspek penting dalam penelitian ilmiah yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas dan keandalan alat ukur dalam pengumpulan data. Validitas berkaitan dengan seberapa akurat suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keandalan alat ukur tersebut dalam memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat diandalkan.

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel, di mana $df = n-2$ untuk signifikansi 5%, dengan n adalah jumlah sampel. Diketahui r tabel ($df = n-2$) pada taraf signifikan 5% adalah 0,24. Berikut tabel hasil uji validitas:

1. Variabel Digitalisasi Sistem Kerja (X1)

Berikut adalah hasil uji validitas Variabel Digitalisasi Sistem Kerja (X1):

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Digitalisasi Sistem Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Digitalisasi Sistem Kerja	1	0,458	0,24	VALID
	2	0,658	0,24	VALID
	3	0,765	0,24	VALID
	4	0,770	0,24	VALID
	5	0,802	0,24	VALID
	6	0,795	0,24	VALID
	7	0,860	0,24	VALID
	8	0,695	0,24	VALID
	9	0,772	0,24	VALID
	10	0,817	0,24	VALID
	11	0,808	0,24	VALID
	12	0,805	0,24	VALID

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan informasi dari tabel yang disajikan sebelumnya terkait uji validitas pada variabel digitalisasi sistem kerja, dapat dilihat bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel digitalisasi sistem kerja tersebut valid.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut adalah hasil uji validitas Variabel Motivasi kerja:

Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,636	0,24	VALID
	2	0,633	0,24	VALID
	3	0,560	0,24	VALID
	4	0,442	0,24	VALID
	5	0,502	0,24	VALID
	6	0,636	0,24	VALID
	7	0,497	0,24	VALID
	8	0,663	0,24	VALID
	9	0,680	0,24	VALID
	10	0,524	0,24	VALID
	11	0,630	0,24	VALID
	12	0,707	0,24	VALID
	13	0,684	0,24	VALID

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Merujuk pada tabel uji validitas yang ditampilkan sebelumnya mengenai Variabel Motivasi Kerja, dapat diamati bahwa setiap item pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r tabel. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa data terkait variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

3. Variabel Produktivitas Operator RTG (Y)

Berikut adalah hasil uji validitas Variabel Produktivitas Operator RTG (Y):

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Produktivitas Operator RTG (Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Operator RTG	1	0,768	0,24	VALID
	2	0,799	0,24	VALID
	3	0,803	0,24	VALID
	4	0,734	0,24	VALID
	5	0,848	0,24	VALID

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan pada data yang ditampilkan sebelumnya mengenai uji validitas Variabel Produktivitas Operator RTG, dapat diobservasi bahwa keseluruhan item pada variabel tersebut memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa data yang terkait dengan Variabel Produktivitas Operator RTG dinyatakan valid.

4.4.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menilai kehandalan suatu instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data, di mana instrumen tersebut dapat dianggap baik. Reliabilitas dimanfaatkan untuk mengukur indikator-indikator dalam variabel. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Digitalisasi Sistem Kerja	0,930	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,857	0,60	Reliabel
Produktivitas Operator RTG	0,848	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel sebelumnya mengenai uji reliabilitas untuk Variabel Digitalisasi Sistem Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Operator RTG, dapat dilihat bahwa seluruh item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,6. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data pada keseluruhan variabel tersebut bersifat reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang harus dilakukan pada model regresi linier sebelum melakukan pengujian hipotesis. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria. Beberapa uji asumsi klasik:

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan langkah penting untuk mengetahui apakah data yang menjadi objek penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi pada *Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan angka di atas 0,05. Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.0000000
	Std. Deviation	1.82134259
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.052
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200. Angka tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi di antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, tidak boleh terdapat korelasi di antara variabel bebas. Data dapat dikatakan terbebas dari masalah multikolinieritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0.815	1.227
X2	0.815	1.227

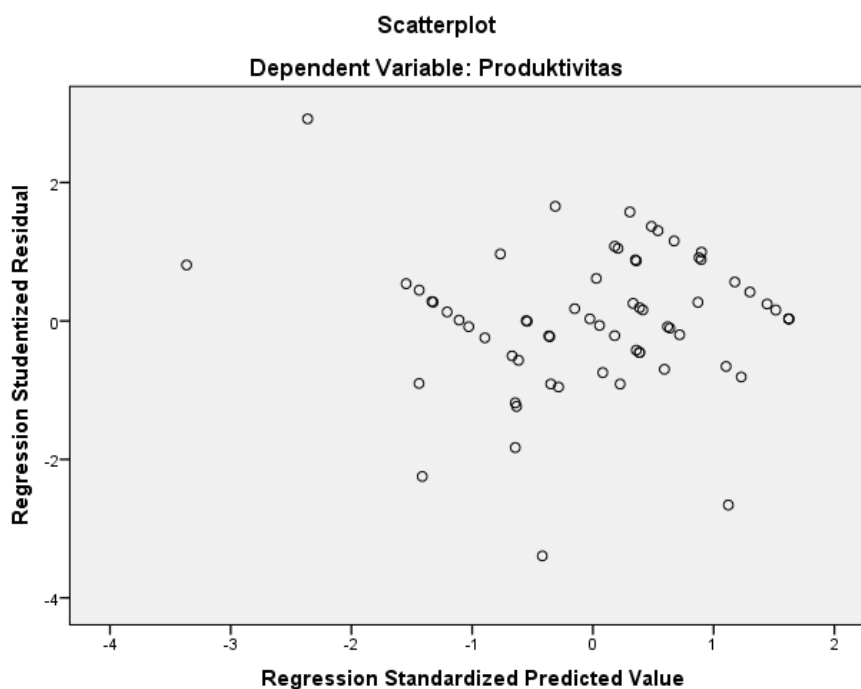
Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat kesamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Data yang memiliki varians yang sama disebut homoskedastisitas, sedangkan data dengan varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Suatu data dapat dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas jika pada grafik scatterplot, titik-titik data menyebar di antara sumbu 0 dan sumbu Y. Berikut ini adalah hasil uji scatterplot yang telah dilakukan:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji scatterplot yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di antara sumbu 0 dan sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan dua atau lebih variabel bebas. Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menerapkan Analisis Regresi Linear Berganda guna memeriksa apakah Digitalisasi Sistem Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Operator RTG (Y).

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.818	2.285		.358	.721
	Digitalisasi Sistem Kerja	.049	.031	.142	1.564	.123
	Motivasi Kerja	.326	.043	.692	7.617	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji Regresi Linear Berganda telah didapatkan sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

$$Y = 0,818 + 0,490 + 0,326$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 0,818 menunjukkan bahwa ketika variabel independen Digitalisasi Sistem Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Operator RTG (Y) akan tetap memiliki nilai sebesar 0,818. Artinya, jika kedua variabel independen tersebut tidak ada, maka Produktivitas Operator RTG tidak akan mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,490 mengindikasikan bahwa Digitalisasi Sistem Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Operator RTG (Y). Hal ini berarti setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Digitalisasi Sistem Kerja akan meningkatkan Produktivitas Operator RTG sebesar 0,490, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,326 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Operator RTG (Y). Ini berarti setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Produktivitas Operator RTG sebesar 0,326, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan atau menerangkan variasi pada variabel dependen. Berikut ujiannya:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.570	1.56418

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Digitalisasi Sistem Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi antara variabel Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh, yaitu sebesar 0,583.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan adalah sebesar 0,570. Nilai ini menunjukkan bahwa 57% variasi dalam Produktivitas Operator RTG dapat dijelaskan oleh kombinasi dari kedua variabel independen, yaitu Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan kata lain, 57% perubahan dalam Produktivitas Operator RTG dapat dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

4.8.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t berfungsi untuk menguji apakah suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Melalui uji t, kita dapat melihat besarnya pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-hitung yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi tertentu (mis. $\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi t-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan, maka variabel independen tersebut dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi t-hitung lebih besar dari tingkat signifikansi, maka variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Berikut adalah hasil pengujian dari 65 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Untuk Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.818	2.285		.358	.721
	Digitalisasi Sistem Kerja	.049	.031	.142	1.564	.123
	Motivasi Kerja	.326	.043	.692	7.617	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Rumus tabel:

$$T - \text{tabel} = \frac{a}{2} : n - k - 1$$

Keterangan :

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Data Responden

A = 0,05

$$T - \text{tabel} = \frac{a}{2} : n - k - 1$$

$$T - \text{tabel} = \frac{0,05}{2} : 65 - 2 - 1$$

$$T - \text{tabel} = 0,025 : 62$$

$$T - \text{tabel} = 1,669$$

Perumusan hasil uji t parsial:

1. Digitalisasi Sistem Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Operator RTG (Y)

Hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel X1 (Digitalisasi Sistem Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Produktivitas). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, serta nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai $3,886 > 1,669$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem kerja terhadap produktivitas. Maka, dapat disimpulkan:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem kerja terhadap produktivitas, dengan tingkat signifikansi $< 0,01$.

2. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Operator RTG (Y)

Untuk variabel X2 (Motivasi Kerja), hasil uji T juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Y (Produktivitas). Nilai signifikansi $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$, serta nilai t hitung $9,080$

yang lebih besar dari nilai t tabel 1,669, mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Maka, dapat disimpulkan:

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas, dengan tingkat signifikansi $< 0,01$.

4.8.2 Uji f (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Produktivitas Operator RTG), dilakukan uji F. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F hitung $>$ nilai F tabel.

$$f - \text{tabel} = (k : n - k)$$

Keterangan :

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Data Responden

$$f - \text{tabel} = (k : n - k) = (2 : 65 - 2) = (2 : 62)$$

$$f - \text{tabel} = 3,15$$

Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.306	2	106.153	43.387	.000 ^b
	Residual	151.694	62	2.447		
	Total	364.000	64			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Digitalisasi Sistem Kerja						

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dari hasil uji F simultan di atas, dapat disimpulkan:

Nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh digitalisasi sistem kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti H3 diterima. Nilai F hitung juga lebih besar dari nilai F tabel dengan nilai $43,38 > 3,15$. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas (Y) Operator RTG. Artinya, peningkatan digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas Operator RTG secara signifikan.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari survei terhadap 65 partisipan dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa profil usia responden cukup beragam. Pada tabel 4.1 dapat diketahui mayoritas responden, sebanyak 44 orang (67,7%), berada pada rentang usia produktif 31-40 tahun. Terdapat 7 responden (10,8%) yang berusia 20-30 tahun, serta 13 orang (20%) yang berusia 41-50 tahun. Hanya 1 responden (1,5%) yang berusia di atas 50 tahun. Profil usia yang didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun ini mengindikasikan bahwa populasi dalam studi ini cenderung terdiri dari individu-individu yang berada pada puncak produktivitas dan pengalaman profesional mereka. Dalam tabel 4.2, menunjukkan seluruh 65 partisipan dalam penelitian ini (100%) berstatus "Ya" atau aktif, tanpa ada satu pun responden (0%) yang terdaftar sebagai tidak aktif ("Tidak"). Hal ini mengindikasikan bahwa populasi yang menjadi subjek studi ini secara keseluruhan terlibat aktif, baik dalam aktivitas atau pekerjaan yang terkait dengan fokus penelitian. Berdasarkan informasi mengenai legalitas responden, seluruh 65 partisipan dalam penelitian ini (100%) memiliki SIO (Surat Ijin Operator) yang masih berlaku, tanpa ada satu pun responden (0%) yang tidak memiliki SIO yang

masih berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa responden yang menjadi subjek penelitian ini seluruhnya terdiri dari individu-individu yang telah memenuhi persyaratan atau kriteria legalitas untuk beroperasi atau melakukan aktivitas yang terkait dengan fokus penelitian.

4.9.1 Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Operator RTG (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji T (Parsial) yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel X1, yaitu Digitalisasi Sistem Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yang merupakan Produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel X1 adalah sebesar 3,886, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 1,669. Maka, digitalisasi sistem kerja yang diterapkan memiliki kontribusi yang nyata dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas dalam organisasi atau lingkup penelitian ini. Seperti penelitian sebelumnya dari (Ira Puspitadewi, 2019) yang memiliki hasil digitalisasi perbankan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem kerja (variabel X2) terhadap produktivitas (variabel Y)

4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Operator RTG (Y)

Hasil uji T (Parsial) yang dilakukan pada variabel X2, yaitu Motivasi Kerja, juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, yakni Produktivitas. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel X2 adalah sebesar 0,001, di mana nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang dihasilkan untuk variabel X2 adalah sebesar 9,080, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel,

yaitu 1,669. Dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki kontribusi yang substansial dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas dalam organisasi atau lingkup penelitian ini. Sejalan dengan hasil penelitian (Putu, 2016), yang menunjukkan hasil motivasi kerja memiliki peranan penting terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (variabel X2) terhadap produktivitas (variabel Y), dengan tingkat signifikansi yang lebih.

4.9.3 Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Operator RTG (Y)

Dari hasil analisis uji F (Simultan) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh variabel Digitalisasi Sistem Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Produktivitas (Y) adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Nilai F hitung yang dihasilkan dari uji F (Simultan) adalah sebesar 43,38, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel, yaitu 3,15. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Digitalisasi Sistem Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas.

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Digitalisasi Sitem Kerja (variabel X2) terhadap Produktivitas (variabel Y)	3,886 > 1,669	H1: Diterima
H2	Terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sitem kerja (variabel X2) terhadap Produktivitas (variabel Y)	9,080 > 1,669	H2: Diterima
H3	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Produktivitas	43,38 > 3,15	H3: Diterima

Sumber: Diolah Peneliti (2024)