

Digitalisasi Sistem Pengelolaan Proyek: Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja Melalui Adopsi Digital yang Optimal pada PT. Techno Multi Utama

Deri Ramadhan, Laura Lahindah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa Bandung, Indonesia

Email: mm-24129@students.ithb.ac.id, laura@ithb.ac.id

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah meningkatnya kebutuhan transformasi digital di era industri 4.0, terutama dalam konteks perusahaan yang mengalami akuisisi dan perubahan sistem kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perceived Usefulness (PU) dan Perceived Ease of Use (PEOU) terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja melalui peran mediasi Digital Adoption (DA). Pendekatan kuantitatif digunakan menggunakan metode sensus yang melibatkan seluruh populasi karyawan dalam lembaga yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis regresi beserta pengujian mediasi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, dan uji Sobel untuk mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa PU dan PEOU secara signifikan mempengaruhi DA. Selain itu, DA berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi kerja serta terbukti memediasi pengaruh PU terhadap kepuasan kerja serta pengaruh PEOU terhadap motivasi kerja. Studi ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya adopsi digital yang efektif sebagai jembatan antara persepsi teknologi dan hasil kerja karyawan.

Kata kunci: Adopsi Digital, Kepuasan Kerja, Motivasi Karyawan

Abstract

The background of this research is the increasing need for digital transformation in the industrial era 4.0, especially in the context of companies that are experiencing acquisitions and changes in work systems. This study aims to analyze the influence of Perceived Usefulness (PU) and Perceived Ease of Use (PEOU) on job satisfaction and work motivation through the mediating role of Digital Adoption (DA). A quantitative approach was employed using a census method involving the entire population of employees within the studied institution. Data collection was conducted through questionnaires, and regression analysis along with mediation testing was performed using SPSS verses 25. The analysis techniques used include validity, reliability, classical assumption test, multiple regression, and Sobel test for mediation. The results indicate that PU and PEOU significantly influence DA. Furthermore, DA has an impact on job satisfaction and work motivation and is proven to mediate the effect of PU on job satisfaction as well as the effect of PEOU on work motivation. The study also reveals that both job satisfaction and work motivation contribute positively to employee performance. The implications of this research highlight the importance of effective digital adoption as a bridge between technology perceptions and employee work outcomes.

Keywords: Digital Adoption, Job Satisfaction, Employee Motivation

*Correspondence Author: Deri Ramadhan
Email: mm-24129@students.ithb.ac.id



PENDAHULUAN

Perkembangan Teknologi digital telah menjadi pendorong utama dalam perubahan proses bisnis dan operasional organisasi di era globalisasi (Astuti et al., 2023; Astuti & Muhafifah, 2023; Nasution, 2024; Nugroho Sujiono & Astuti, 2024). Menurut laporan McKinsey Global Institute (2021), digitalisasi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan hingga 20-25% dan memberikan nilai tambah ekonomi global mencapai USD 13 triliun pada tahun 2030. Di Indonesia, Kementerian Perindustrian mencatat bahwa hanya 14% perusahaan manufaktur yang telah mengadopsi teknologi digital secara menyeluruh (Kemenperin, 2023). Digitalisasi

bukan hanya transformasi teknis, tetapi juga perubahan mendasar dalam cara Perusahaan beroperasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (Basuki, 2023; Komaludin, 2020; Marthalia, 2023; Purnawati, 2015).

Seiringnya meningkatnya kebutuhan akan efisiensi, efektivitas, serta kecepatan pengambilan Keputusan, Perusahaan dituntut untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam seluruh lini bisnis, termasuk manajemen karyawan dan proyek (Ismaini & Gunawan, 2019; Saputra & al., 2023; Sayudin et al., 2023). Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa 67% perusahaan di Indonesia mengalami kendala dalam proses digitalisasi, dengan hambatan utama berupa resistensi karyawan (42%) dan kurangnya kompetensi digital (38%).

Transformasi digital di lingkungan kerja berimplikasi langsung terhadap Kinerja Karyawan, baik dari sisi produktivitas, efektivitas kerja, maupun kepuasan dan motivasi kerja. Perubahan system kerja yang semula bersifat manual ke system digital menuntut karyawan untuk beradaptasi secara cepat terhadap teknologi baru yang digunakan. Dalam konteks ini, penerimaan teknologi oleh karyawan menjadi kunci penting untuk keberhasilan implementasi digitalisasi.

Menurut model *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikembangkan oleh Davis (1989), terdapat dua factor utama yang mempengaruhi penerimaan teknologi, yaitu *Perceived Usefulness* (PU) dan *Perceived Ease of Use* (PEOU), PU merujuk pada sejauh mana individu percaya bahwa penggunaan teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Sementara itu, PEOU mencerminkan persepsi individu terhadap kemudahan pengguna teknologi tersebut. Karyawan yang merasakan bahwa system digital mudah digunakan dan bermanfaat cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih besar, dan performa kerja yang akan meningkat (Jamaludin & Rizal, 2017; Putri et al., 2023; Rejali et al., 2023; Yazdanpanahi et al., 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh TAM terhadap kinerja karyawan. Venkatesh dan Davis (2000) menemukan bahwa PU memiliki pengaruh lebih kuat dibanding PEOU dalam konteks organisasi Amerika. Namun, studi Nofita dan Sebastian (2022) di Indonesia menunjukkan bahwa PEOU justru lebih dominan mempengaruhi adopsi teknologi pada perusahaan lokal. Sementara itu, Maulidiyah dan Nursalam (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara adopsi digital dan kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat gap penelitian yang belum terjawab: belum ada penelitian yang secara komprehensif mengkaji peran mediasi adopsi digital dalam konteks perusahaan Indonesia yang sedang mengalami transformasi pasca-akuisisi, khususnya dengan implementasi sistem manajemen proyek modern seperti Monday.com.

Kinerja karyawan, sebagai hasil akhir dari Upaya perilaku kerja, sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menerima dan memanfaatkan teknologi dalam kesehariannya. Jika digitalisasi tidak diiringi dengan adopsi yang baik oleh karyawan, maka teknologi yang seharusnya mendorong produktivitas justru dapat menimbulkan resistensi, stress kerja, dan penurunan performa. Sebaliknya, digitalisasi yang diterima dengan baik dapat menjadi penguangkit bagi pencapaian target kerja, peningkatan efisiensi, serta inovasi individu.

PT. Techno Multi Utama, sebagai Perusahaan yang sedang bertransformasi digital pasca akuisisi oleh group ARTIMU, menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Transisi dari system manual ke digital membutuhkan kesiapan infrastruktur, serta kesiapan psikologis dan perilaku dari karyawan. Perusahaan mulai mengimplementasikan sistem manajemen proyek berbasis digital seperti software Monday.com untuk mendukung produktivitas. Namun demikian, proses perubahan ini tidak lepas dari resistensi karyawan dalam menerima dan menggunakan teknologi baru. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan beradaptasi, yang berdampak pada keterlambatan pekerjaan, rendahnya partisipasi, hingga penurunan motivasi kerja.

Melalui pendekatan TAM, penelitian ini mengkaji bagaimana persepsi karyawan terhadap kegunaan dan kemudahan teknologi mempengaruhi adopsi digital, serta bagaimana hal ini berdampak pada kepuasan dan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Novelty penelitian ini terletak pada: (1) konteks spesifik perusahaan pasca-akuisisi di Indonesia yang belum banyak diteliti, (2) pengujian peran mediasi ganda adopsi digital terhadap kepuasan dan motivasi kerja secara simultan, dan (3) aplikasi praktis pada implementasi sistem Monday.com yang merupakan platform manajemen proyek terkini. Dengan memahami faktor-faktor penerimaan teknologi dan implikasinya terhadap perilaku kerja, perusahaan dapat merancang strategi intervensi yang lebih efektif, baik berupa pelatihan teknologi, penyederhanaan sistem, hingga insentif kinerja berbasis digitalisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana adopsi teknologi digital, berdasarkan prinsip Technology Acceptance Model (TAM), dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan dan motivasi kerja di PT. Techno Multi Utama. Rumusan masalah mencakup pengaruh *perceived usefulness* (PU) dan *perceived ease of use* (PEOU) terhadap adopsi digital karyawan, serta dampak adopsi digital terhadap kepuasan dan motivasi kerja, termasuk apakah adopsi digital memediasi pengaruh PU dan PEOU. Manfaat penelitian ini meliputi kontribusi teoritis dalam memperkuat model TAM dalam konteks organisasi Indonesia dan memberikan wawasan praktis bagi perusahaan dan manajer SDM untuk merancang strategi yang mendukung adopsi teknologi, serta umpan balik bagi pengembang sistem digital mengenai pentingnya kemudahan penggunaan dan kegunaan teknologi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan antara persepsi teknologi (*perceived usefulness* dan *perceived ease of use*) dengan adopsi digital serta dampaknya terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Techno Multi Utama sebanyak 60 orang yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form, dilengkapi dengan observasi lapangan dan studi pustaka.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator Utama	Sumber
Perceived Usefulness (PU)	Persepsi bahwa teknologi digital meningkatkan kinerja dan produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> Mempercepat pekerjaan Meningkatkan produktivitas Mempermudah komunikasi Mendukung target 	Davis (1989)
Perceived Ease of Use (PEOU)	Persepsi bahwa sistem digital mudah dipahami dan digunakan	<ul style="list-style-type: none"> Mudah dipelajari Mudah dipahami Tidak membingungkan Dapat digunakan mandiri 	Davis (1989)
Adopsi Digital (AD)	Tingkat penerimaan dan penggunaan sistem digital dalam kerja	<ul style="list-style-type: none"> Intensitas penggunaan Kesediaan melanjutkan Kesesuaian tugas Integrasi rutinitas 	Maulidiyah & Nursalam (2022)
Kepuasan Kerja (KJ)	Tingkat kepuasan terhadap sistem kerja digital	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan sistem kerja Hubungan kerja Pengakuan 	Robbins & Judge (2017)
Motivasi Kerja (MK)	Dorongan internal untuk mencapai tujuan melalui sistem digital	<ul style="list-style-type: none"> Mencapai target Minat belajar Tanggung jawab 	Herzberg (1959), McClelland (1961)
Kinerja Karyawan (KK)	Capaian dalam menyelesaikan tugas	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu Inisiatif kerja Adaptasi perubahan 	Moehersono (2012)

Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5

Sumber: Data primer diolah, 2025

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan SPSS dengan tahapan: **(1) Uji Validitas** menggunakan korelasi Pearson Product Moment (r hitung $>$ r tabel, sig. 0,05); **(2) Uji Reliabilitas** menggunakan Cronbach's Alpha ($\alpha >$ 0,70); **(3) Analisis Deskriptif** untuk gambaran statistik variabel; **(4) Uji Asumsi Klasik** meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov, sig. $>$ 0,05), multikolinearitas (Tolerance $>$ 0,10, VIF $<$ 10), dan heteroskedastisitas (Uji Glejser, sig. $>$ 0,05); **(5) Analisis Regresi Berganda** dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$; dan **(6) Uji Hipotesis** dengan kriteria signifikansi $<$ 0,05.

Etika Penelitian

Penelitian menjaga kerahasiaan identitas responden dengan partisipasi sukarela tanpa paksaan, dan data hanya digunakan untuk keperluan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

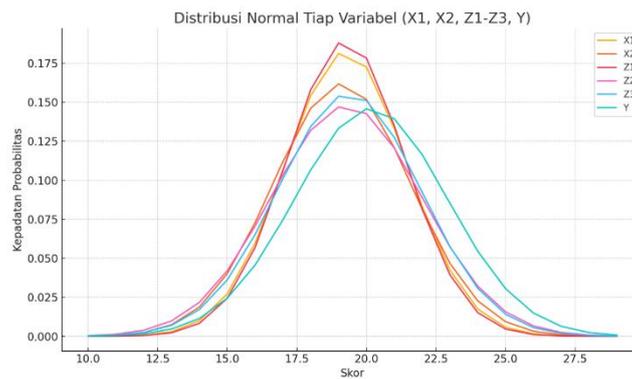
Penelitian ini mempunyai 2 (dua) variable independen yaitu Perceived Usefulness (X1), Perceived Ease of Use (X2). Selain itu, penelitian ini juga memiliki 1 (satu) variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta 3 (tiga) variabel intervening yaitu Adopsi Digital (Z1), Kepuasan Kerja (Z2), Motivasi Kerja (Z3). Pada bagian ini menjelaskan mengenai analisis untuk memberikan Gambaran tanggapan responden tentang seluruh variabel dalam penelitian ini. Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Table 1. Descriptive Statistics Variable

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T_PU	60	15.00	24.00	19.6667	1.96293
T_PEOU	60	15.00	24.00	19.5833	1.76877
T_AD	60	16.00	24.00	19.6833	1.77068
T_KK	60	15.00	24.00	19.7833	1.74756
T_MK	60	14.00	25.00	19.3000	2.67632
T_KY	60	15.00	25.00	20.0000	2.92273
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* yang diberikan, keenam variabel (X1, X2, Z1, Z2, Z3, dan Y) memiliki jumlah data yang sama, yaitu sebanyak 60 responden. Rata-rata nilai tertinggi dimiliki oleh variabel Y, yaitu sebesar 20.1667, sementara rata-rata terendah terdapat pada variabel X2 sebesar 19.1167. Seluruh variabel memiliki nilai minimum dan maksimum yang relatif serupa (berkisar antara 13 hingga 25), menunjukkan bahwa distribusi data cukup konsisten antar variabel. Standar deviasi terbesar terdapat pada variabel Y (2.73190), yang mengindikasikan bahwa sebaran data untuk variabel ini lebih luas dibandingkan dengan yang lain. Sebaliknya, Z1 memiliki standar deviasi terkecil (2.10622), menandakan bahwa datanya cenderung lebih homogen.



Gambar 1. Distribusi Normal Tiap Variabel
Sumber: Output SPSS 25, 2025

Gambar distribusi memperlihatkan kurva normal untuk masing-masing variabel, dengan bentuk yang simetris dan puncak yang relatif serupa di sekitar nilai tengahnya masing-masing. Kurva milik variabel Y tampak lebih lebar dan lebih rendah, mencerminkan penyebaran data yang lebih luas. Hal ini mendukung temuan dari nilai standar deviasi yang tinggi. Sebaliknya, kurva Z1 dan X1 lebih sempit, menunjukkan data yang lebih terkonsentrasi di sekitar rata-ratanya. Dengan demikian, semua variabel menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal, yang merupakan prasyarat penting untuk analisis statistik lanjutan seperti regresi linier atau SEM.

Hasil Uji Kelayakan Instrumen

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment, dengan Tingkat kepercayaan nilai r tabel sebesar 5% ($\alpha=0.05$). hasil perhitungan dengan menggunakan IBM Statistic SPSS terhadap 61 responden yang merupakan karyawan PT. Techno Multi Utama serta karyawan dari group perusahaan, dengan kriteria-kriteria bila hasil koefisien antara indicator r hitung $>$ r tabel, maka indicator tersebut dikatakan valid dan hasil koefisien antara indicator r hitung $<$ r tabel, maka indicator tersebut dikatakan tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas terhadap seluruh variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Perceived Usefulness	PU1	0,780	0,250	Valid
		PU2	0,269	0,250	Valid
		PU3	0,361	0,250	Valid
		PU4	0,78	0,250	Valid
		PU5	0,69	0,250	Valid
2	Perceived Ease of Use	PEOU1	0,701	0,250	Valid
		PEOU2	0,328	0,250	Valid
		PEOU3	0,488	0,250	Valid
		PEOU4	0,488	0,250	Valid
		PEOU5	0,488	0,250	Valid
3	Adopsi Digital	AD1	0,488	0,250	Valid
		AD2	0,663	0,250	Valid
		AD3	0,361	0,250	Valid
		AD4	0,737	0,250	Valid

		AD5	0,780	0,250	Valid
		KK1	0,690	0,250	Valid
		KK2	0,663	0,250	Valid
4	Kepuasan Kerja	KK3	0,601	0,250	Valid
		KK4	0,737	0,250	Valid
		KK5	0,666	0,250	Valid
		MK1	0,614	0,250	Valid
		MK2	0,507	0,250	Valid
5	Motivasi Kerja	MK3	0,780	0,250	Valid
		MK4	0,690	0,250	Valid
		MK5	0,367	0,250	Valid
		KY1	0,287	0,250	Valid
		KY2	0,507	0,250	Valid
6	Kinerja Karyawan	KY3	0,663	0,250	Valid
		KY4	0,298	0,250	Valid
		KY5	0,601	0,250	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah Tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala. Sebaliknya, jika realibitasnya rendah, maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Pengujian reabilitas ini dilakukan dengan menghitung koefisien formula *Cronbach Alpha*, dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Apablila Alpha Cronbach $> 0,60$ maka suatu variabel tersebut dinyatakan reliabel.
2. Apabila Alpha Cronbach $< 0,60$, maka suatu variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reabilitas terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 0. Hasil Uji Realiabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar α	Keterangan
1	Perceived Usefulness (X1)	0,774	0,60	Reliabel
2	Perceived Ease of Use (X2)	0,790	0,60	Reliabel
3	Adopsi Digital (Z1)	0,755	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Z2)	0,788	0,60	Reliabel
5	Motivasi Kerja (Z3)	0,789	0,60	Reliabel
6	Kinerja Karyawan (Y)	0,780	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji realibilitas diperoleh bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner Adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Pengujian asumsi klasik tersebut

meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji asumsi klasik dijabarkan dalam uraian berikut ini :

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independent dalam model regresi sudah berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual telah berdistribusi normal atau tidak yakni dengan menggunakan analisis grafil dan statistic yang dapat dilihat Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 3. Hasil Uji Normalitas (Model 1) dengan Kolmogorof-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47556105
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.084
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

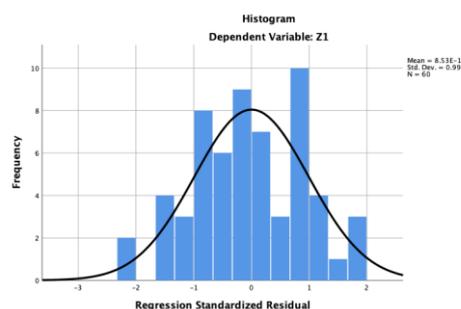
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorof-Smirnov pada model 1 menunjukan bahwa data yang diolah sebanyak 60 data nilai Ssymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini berarti bahwa data pada model 1 telah terdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik histogram dan grafik normal P-P Plot. Hasil dari uji normalitas menggunakan grafik histogram disajikan dalam Gambaran berikut ini :

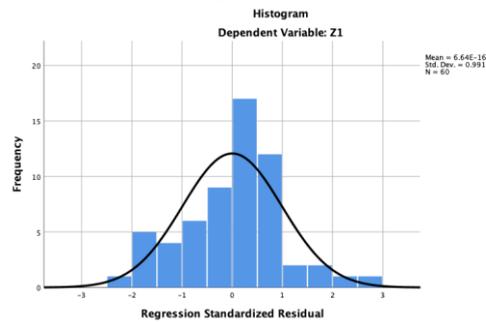
1. Hasil Normalitas Grafik Histogram X1 – Z1 (Model 1)



Gambar 2. Hasil Normalitas menggunakan Grafik Histogram (Model 1)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

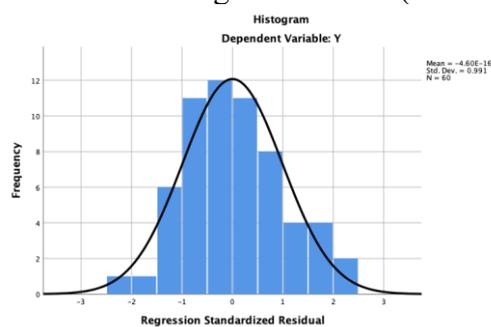
2. Hasil Normalitas Grafik Histogram X2 – Z1 (Model 2)



Gambar 3. Hasil Normalitas menggunakan Grafik Histogram (Model 2)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

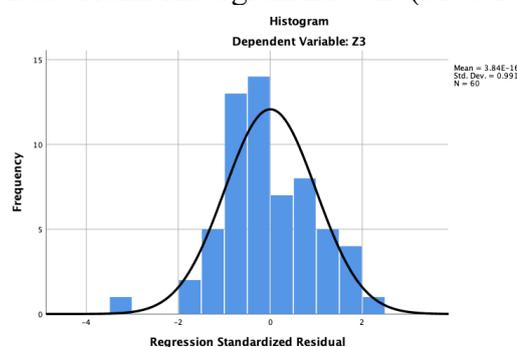
3. Hasil Normalitas Grafik Histogram Z1 – Z2 (Model 3)



Gambar 0. Hasil Normalitas menggunakan Grafik Histogram (Model 3)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

4. Hasil Normalitas Grafik Histogram Z1 – Z3 (Model 4)



Gambar 5. Hasil Normalitas menggunakan Grafik Histogram (Model 4)

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan analisis histogram residual dari Model 1 hingga Model 4, seluruh model menunjukkan pola distribusi residual yang mendekati normal. Histogram pada keempat model membentuk kurva lonceng (bell-shaped) yang simetris terhadap sumbu nol, dengan nilai mean residual yang sangat mendekati nol dan standar deviasi sekitar 0.991. Model 1 dan Model 2 yang menguji pengaruh Perceived Usefulness (PU) dan Perceived Ease of Use (PEOU) terhadap Adopsi Digital (AD) memperlihatkan distribusi residual yang baik dan tidak menunjukkan deviasi mencolok. Hal serupa juga ditemukan pada Model 3 dan Model 4 yang menguji pengaruh AD terhadap Kepuasan Kerja (KK) dan Motivasi Kerja (MK), meskipun terdapat beberapa nilai ekstrem yang tidak memengaruhi keseluruhan pola distribusi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi pada semua model, yang mendukung validitas analisis regresi yang dilakukan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya antar variable independent. Model regresi yang baik Adalah yang tidak memiliki korelasi antar variable independent (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF). Model regresi dikatakan tebebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2018). Hasil dari pengujian multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut ini :

1. Hasil Uji *Multikolinearitas* Model 1

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas (Model 1)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3,830	1,364		2,808	,007		
	X1	,801	,070	,831	11,389	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 6, output ‘coefficients’ pada bagian ‘collinearity Statistic’ diketahui nilai Tolerance untuk variabel PU adalah 1,000 yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel PU adalah 1,000 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas untuk model 1 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

2. Hasil Uji *Multikolinearitas* Model 2

Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas (Model 2)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8,906	1,673		5,324	,000		
	X2	,542	,087	,634	6,244	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 7, output ‘coefficients’ pada bagian ‘collinearity Statistic’ diketahui nilai Tolerance untuk variabel PEOU adalah 1,000 yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel PEOU adalah 1,000 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas untuk model 2 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Hasil Uji *Multikolinearitas* Model 3

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas (Model 3)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-2,319	1,582		-1,466	,148		
	Z1	1,121	,082	,875	13,737	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z2

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 8, output 'coefficients' pada bagian 'collinearity Statistic' diketahui nilai Tolerance untuk variabel KK adalah 1,000 yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel KK adalah $1,000 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas untuk model 3 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

4. Hasil Uji *Multikolinearitas* Model 4

Table 7. Hasil Uji Multikolinearitas (Model 4)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,168	2,106		1,030	,307		
	Z1	,894	,109	,734	8,224	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z3

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 9, output 'coefficients' pada bagian 'collinearity Statistic' diketahui nilai Tolerance untuk variabel MK adalah 1,000 yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel MK adalah $1,000 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas untuk model 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variannya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang bebas dari heteriskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara, yaitu dengan melihat diagram scatterplot dan uji glejser. Diagram scatterplot digunakan untuk melihat titik-titik yang tersebar secara acak. Model yang baik ialah yang memiliki titik-titik yang tersebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. uji glejser dilakukan dengan cara melakukan regresi antara nilai absolute residual terhadap variabel lainnya. Suatu model dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila memiliki signifikan diatas 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil diagram scatterplot disajikan dalam gambar berikut ini :

Table 10. Uji Heteroskedastisitas Diagram Scatterplot Model 1

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,532	1,576		-,338	,737
	X1	,129	,081	,204	1,587	,118

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah $0,118 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model 1 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 11. Uji Heteroskedastisitas Diagram Scatterplot Model 2

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,979	1,070		2,784	,007
	X2	-,092	,056	-,213	-1,657	,103

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah $0,103 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model 2 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Table 12. Uji Heteroskedastisitas Diagram Scatterplot Model 3

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,509	,597		2,527	,014
	Z2	-,037	,031	-,158	-1,216	,229

a. Dependent Variable: abs_res3

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah $0,229 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model 3 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas Diagram Scatterplot Model 4

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,628	,965		1,687	,097
	Z3	-,030	,049	-,080	-,609	,545

a. Dependent Variable: abs_res4

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Hasil Uji Model

Hasil Uji F (ANOVA)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independent yang ada dalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini dapat dilihat dari tabel ANOVA. Hipotesis diterima apabila nilai probabilitas $< 0,05$ (Ghozali, 2018), dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 10. Hasil Uji F Model 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	180,864	1	180,864	129,718	,000 ^b
	Residual	80,869	58	1,394		
	Total	261,733	59			

a. Dependent Variable: Z1

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa PU berpengaruh Terhadap AD.

Table 15. Hasil Uji F Model 2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	105,219	1	105,219	38,991	,000 ^b
	Residual	156,514	58	2,699		
	Total	261,733	59			

a. Dependent Variable: Z1

b. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa PEOU berpengaruh Terhadap AD.

Table 16. Hasil Uji F Model 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,319	1,582		-1,466	,148
	Z1	1,121	,082	,875	13,737	,000

a. Dependent Variable: Z2

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa AD berpengaruh Terhadap KK.

Table 17. Hasil Uji F Model 4

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	208,967	1	208,967	67,628	,000 ^b
	Residual	179,216	58	3,090		
	Total	388,183	59			

a. Dependent Variable: Z3

b. Predictors: (Constant), Z1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. Sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa AD berpengaruh Terhadap MK.

Hasil Uji Koefisien Derterminasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji adjusted R square yang dilakukan sebagai berikut :

Table18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.686	1.18080

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Z1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.392	1.64272

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Z1

Table 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.248	2.36914

a. Predictors: (Constant), Z1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 4

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.530	1.75782

a. Predictors: (Constant), Z1

b. Dependent Variable: Z3

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) pada Model 1 hingga Model 4 menunjukkan bahwa seluruh model memiliki kemampuan yang bervariasi dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Model 1 memiliki nilai R Square tertinggi sebesar 0,691, yang mengindikasikan bahwa Perceived Usefulness mampu menjelaskan 69,1% variasi dalam Adopsi Digital. Model 2 menunjukkan bahwa Perceived Ease of Use menjelaskan 40,2% variasi dalam Adopsi Digital. Sementara itu, Model 3 menunjukkan bahwa Adopsi Digital berkontribusi sebesar 26,1% terhadap Kepuasan Kerja, dan Model 4 menunjukkan bahwa Adopsi Digital dapat menjelaskan 53,8% variasi dalam Motivasi Kerja. Dengan demikian,

seluruh model memiliki tingkat kontribusi yang cukup baik, khususnya Model 1 dan Model 4 yang menunjukkan kekuatan prediksi yang kuat terhadap variabel dependennya.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji t dari masing-masing model dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 22. Hasil Uji Nilai t Model 1

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.830	1.364		2.808	.007
	X1	.801	.070	.831	11.389	.000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 23. Hasil Uji Nilai t Model 2

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.906	1.673		5.324	.000
	X2	.087	.087	.634	6.244	.000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 24. Hasil Uji Nilai t Model 3

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.407	2.838		2.610	.011
	Z1	.662	.146	.511	4.522	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 24. Hasil Uji Nilai t Model 4

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.168	2.106		1.030	.307
	Z1	0.894	.109	.734	8.224	.000

a. Dependent Variable: Z3

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Model 1 hingga Model 4, ditemukan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen masing-masing. Pada Model 1, Perceived Usefulness (PU) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adopsi Digital (AD) dengan nilai $t = 11.389$ dan signifikansi 0.000 . Model 2 menunjukkan bahwa Perceived Ease of Use (PEOU) juga berpengaruh signifikan terhadap AD ($t = 6.244$, Sig. = 0.000). Selanjutnya, Model 3 menunjukkan bahwa AD berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($t = 4.522$, Sig. = 0.000), dan Model 4 mengungkapkan bahwa AD juga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ($t = 8.224$, Sig. = 0.000). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh hubungan dalam keempat model regresi adalah signifikan secara statistik, yang memperkuat validitas hipotesis yang diuji.

Table 25 Hasil Pengaruh PU Terhadap Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,582	1,947		,299	,766
	X1	,971	,100	,786	9,667	,000

a. Dependent Variable: Z2

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 26. Hasil Pengaruh PUEO Terhadap Motivasi Kerja

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,734	2,432		4,825	,000
	X2	,400	,126	,384	3,171	,002

a. Dependent Variable: Z3

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 27. Hasil Pengaruh PU dan PUEO Terhadap AD

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,189	1,209		,157	,876
	X1	,667	,059	,692	11,362	,000
	X2	,326	,052	,381	6,257	,000

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Table 28. Hasil Pengaruh AD Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,407	2,838		2,610	,011
	Z1	,662	,146	,511	4,522	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 28 hingga tabel 4.25, ditemukan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen masing-masing. Pada Tabel 4.22, Perceived Usefulness (PU) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $t = 9.667$ dan signifikansi 0.000 . Tabel 4.23 menunjukkan bahwa Perceived Ease of Use (PEOU) juga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ($t = 3.171$, Sig. = 0.002). Selanjutnya, Tabel 4.24 menunjukkan bahwa PU dan PEOU berpengaruh signifikan terhadap Adopsi Digital ($t_1 = 11.362$, $t_2 = 6,257$, Sig. = 0.000), dan Tabel 4.25 mengungkapkan bahwa AD juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 4.522$, Sig. = 0.000). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh hubungan adalah signifikan secara statistik, yang memperkuat validitas hipotesis yang diuji.

Hasil Uji Mediasi

Menurut Baron dan Kenny (2017) dalam Ghozali (2017), Suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variabel predictor (Independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X-Y (a) dengan jalur M-Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus : $\sqrt{Signifikansi}$ pengaruh tidak langsung, dilakukan dengan cara menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut : Hasil perhitungan signifikansi uji Sobel dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi jika tabel nilai thitung > nilai ttabel Pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi dengan menggunakan teknik bootstrapping. Bootstrapping adalah pendekatan non-parametrik yang mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil.

Hayes dan Preacher (Ghozali, 2017 : 63) telah mengembangkan uji Sobel dan Bootstrapping dalam bentuk script SPSS.

Tabel 29. Hasil Uji Pengaruh PU Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Adopsi Digital

No	Variabel	PU Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Adopsi Digital
2	B	0,234
3	Sea	0,070
4	Seb	0,139
5	Sobel Test statistics	1.66552559
6	One-Tailed Probability	0.04790397
7	Two-Tailed Probability	0.09580794

Sumber: Free Statistics Calculation for Sobel Test, 2025

Dari tabel 29 hasil uji mediasi menggunakan software free statistic calculation for Sobel test diketahui hasil hubungan PU terhadap kepuasan kerja melalui adopsi digital dengan hasil sebesar 1.665. Hasil uji mediasi diatas lebih besar dari t-tabel dan one-tailed probability

sehingga dapat dikatakan bahwa variabel adopsi digital mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh PU terhadap kepuasan kerja.

Tabel 30. Hasil Uji Pengaruh PEOU Terhadap Motivasi Kerja Melalui Adopsi Digital

No	Variabel	
	PEOU Terhadap Motivasi Kerja Melalui Adopsi Digital	
1	A	0,542
2	B	-0,141
3	Sea	0,087
4	Seb	0,120
5	Sobel Test statistics	
		-1.15464264
6	One-Tailed Probability	
		0.12411840
7	Two-Tailed Probability	
		0.24823680

Sumber: Free Statistics Calculation for Sobel Test, 2025

Dari tabel 30 hasil uji mediasi menggunakan software free statistic calculation for sobel test diketahui hasil hubungan PEOU terhadap motivasi kerja melalui adopsi digital dengan hasil sebesar -1.55. Hasil uji mediasi diatas lebih kecil dari t-tabel dan one-tailed probability sehingga dapat dikatakan bahwa variabel adopsi digital tidak mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh PEOU terhadap motivasi kerja.

Pengaruh PU Terhadap Adopsi Digital

PU memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Adopsi Digital. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a, 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan PU terhadap Adopsi Digital.

Pengaruh PEOU Terhadap Adopsi Digital

PEOU memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Adopsi Digital. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a, 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan PEOU terhadap Adopsi Digital.

Pengaruh Adopsi Digital Terhadap Kepuasan Kerja

Adopsi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a, 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Adopsi Digital terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Adopsi Digital Terhadap Motivasi Kerja

Adopsi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a, 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Adopsi Digital terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh PU Terhadap Kepuasan Kerja

PU memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a < 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan PU terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh PEOU Terhadap Motivasi Kerja

PEOU memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a < 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan PEOU terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh PU dan PEOU Terhadap Adopsi Digital

PU dan PEOU memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a < 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan PU dan PEOU terhadap Adopsi Digital.

Pengaruh Adopsi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Adopsi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a < 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Adopsi Digital terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh PU Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Adopsi Digital

PU memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Adopsi Digital. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,04 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a < 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan PU terhadap Kepuasan Kerja Melalui Adopsi Digital.

Pengaruh PEOU Terhadap Motivasi Kerja Melalui Adopsi Digital

PEOU tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja melalui Adopsi Digital. Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai sig sebesar 0,124 dimana tingkat signifikansi yang lebih besar dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,010 \leq a < 0,05$). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan PEOU terhadap Motivasi Kerja Melalui Adopsi Digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Digitalisasi Sistem Pengelolaan Proyek di PT. Techno Multi Utama, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari perceived usefulness (PU) dan perceived ease of use (PEOU) terhadap adopsi digital karyawan, serta pengaruh adopsi digital terhadap kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, PU juga mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan PEOU berpengaruh terhadap motivasi kerja. Adopsi digital terbukti meningkatkan kinerja karyawan dan memediasi pengaruh PU terhadap kepuasan kerja, namun tidak mampu memediasi pengaruh PEOU terhadap motivasi kerja

karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan dengan mengikutsertakan variabel dukungan manajemen dan budaya organisasi, melakukan studi longitudinal untuk memahami dinamika adopsi digital jangka panjang, serta melakukan penelitian kualitatif mendalam untuk mengidentifikasi hambatan psikologis dan sosial yang dihadapi karyawan dalam proses transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. W., & Muhafifah, R. (2023). The role of technology in changing modern business dynamics. *Interdisciplinary Journal of Advanced Research and Innovation*, 1(2), 68–72.
- Astuti, A. W., Sayudin, S., & Muharam, A. (2023). Perkembangan bisnis di era digital. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(9), 2787–2792.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismaini, R., & Gunawan, H. (2019). Implikasi sistem manajemen mutu terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(1), 44–48
- Jamaludin, J., & Rizal, M. K. (2017). Sistem informasi akademik STKIP Hamzanwadi Selong menggunakan technology acceptance model. *Edumatic: Jurnal Pendidikan Informatika*, 1(2), 65–74.
- Komaludin, D. (2020). Model manajemen pengelolaan pusat olahraga dan rekreasi melalui pengembangan sumber daya manusia berbasis pengetahuan (knowledge based worker). *UNISA Edu*, 1(1), 19–33.
- Maulidiyah, F., & Nursalam. (2022). Pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa digitalisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kesehatan*, 12(3), 210–219.
- Marthalia, L. (2023). Strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.481>
- Nasution, M. D. (2024). *Perkembangan teknologi dan transformasi digital dalam dunia pendidikan*. UMSU Press.
- Nofita, R., & Sebastian, H. (2022). Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 10(2), 115–125.
- Nugroho Sujiono, H., & Astuti, A. W. (2024). Peran corporate entrepreneurship dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(12). <https://doi.org/10.58344/locus.v2i12.2297>
- Purnawati, L. (2015). Perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unita*, 5.

- Putri, G. A., Widagdo, A. K., & Setiawan, D. (2023). Analysis of financial technology acceptance of peer to peer lending (P2P lending) using extended technology acceptance model (TAM). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(1). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100027>
- Rejali, S., Aghabayk, K., Esmaeli, S., & Shiwakoti, N. (2023). Comparison of technology acceptance model, theory of planned behavior, and unified theory of acceptance and use of technology to assess a priori acceptance of fully automated vehicles. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 168. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2022.103565>
- Saputra, F., & al., et. (2023). Determinasi kinerja karyawan: Analisis lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Sayudin, S., Widya Astuti, A., Muharam, A., & Muhafifah, R. (2023). Pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(1). <https://doi.org/10.58344/jig.v1i1.5>
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186–204.
- Yazdanpanahi, F., Shahi, M., Vossoughi, M., & Davaridolatabadi, N. (2024). Investigating the effective factors on the acceptance of teleorthodontic technology based on the technology acceptance model 3 (TAM3). *Journal of Dentistry (Iran)*, 25(1). <https://doi.org/10.30476/dentjods.2023.96932.1977>