
Akselerasi Birokrasi Digital: Dampak Digitalisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Lingkungan Kemnaker RI

Mutiara Cantika Oktarina

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat
Email Korespondensi: 64210579@bsi.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja melalui sistem kerja yang lebih efisien dan adaptif. Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI dituntut untuk menerapkan digitalisasi dan memperkuat motivasi kerja pegawai guna meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja ($\text{sig } 0,000$; $t\text{-hitung } 32,239 > t\text{-tabel } 2,026$) dan motivasi kerja (nilai signifikansi $0,000$; $t\text{-hitung } 4,539 > 2,026$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Secara simultan, kedua variabel juga memberikan pengaruh signifikan dengan nilai $F\text{-hitung } 58,990 > F\text{-tabel } 3,24$ dan R^2 sebesar $0,996$, yang berarti $99,6\%$ variasi produktivitas dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan teknologi kerja dan motivasi pegawai perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Digitalisasi Sistem Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Pegawai

ABSTRACT

The development of digital technology encourages government agencies to improve performance through a more efficient and adaptive work system. The Directorate of Work Introduction of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia is required to implement digitalization and strengthen employee work motivation to increase productivity. This study aims to determine the effect of work system digitization and work motivation on employee productivity. The research was conducted with a quantitative approach through distributing questionnaires to 40 respondents and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. Partial test results show that work system digitization ($\text{sig } 0,000$; $t\text{-count } 32.239 > t\text{-table } 2.026$) and work motivation (significance value $0,000$; $t\text{-count } 4.539 > 2.026$) have a positive and significant influence on employee productivity. Simultaneously, both variables also have a significant effect with an $F\text{-count value of } 58.990 > F\text{-table } 3.24$ and R^2 of $0,996$, which means 99.6% of the variation in productivity is explained by the two variables. The results of this study indicate that improving work technology and employee motivation needs to be a concern in an effort to improve employee performance.

Keywords: Digitalization Of Work Systems; Work Motivation; Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang pesat pada era globalisasi dan digitalisasi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap berbagai sektor, khususnya dalam konteks dunia kerja, serta mengubah secara fundamental praktik administrasi dan operasional bisnis (Erwin et al., 2023). Transformasi digital merupakan proses perubahan dari sistem kerja manual atau konvensional menuju sistem berbasis teknologi digital dan komputerisasi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Gozali et al., 2024).

Perkembangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dan memberikan kontribusi di dalamnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam penguasaan teknologi, menjadi aspek yang krusial bagi keberlangsungan dan daya saing setiap entitas bisnis. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat menghadapi digitalisasi dan memanfaatkan teknologi dalam kegiatan operasionalnya, sehingga tidak tertinggal dalam perkembangan zaman.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan optimalisasi kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal untuk memberikan upaya terbaik dalam mencapai

sasaran perusahaan, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh sejauh mana pencapaian tujuan tersebut mampu memenuhi kebutuhan individu (Baiti et al., 2020).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini menjelaskan berbagai teori dan konsep yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Pada bagian ini, dijelaskan tentang dasar teori yang mendasari variabel-variabel utama dalam penelitian, yaitu variabel yang mempengaruhi (independen) dan variabel yang dipengaruhi (dependen). Dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi adalah digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja, sementara variabel yang dipengaruhi adalah produktivitas pegawai. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang teori yang digunakan, sehingga memudahkan kita dalam memahami dan menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

TAM (*Technology Acceptance Model*)

Technology Acceptance Model (TAM) adalah model yang diperkenalkan oleh Fred D. Davis pada tahun 1989, yang dikembangkan dari tesis doktoralnya yang berjudul "*A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems*". Dalam tesis tersebut, Davis membahas cara untuk menguji penerimaan pengguna terhadap sistem informasi baru. TAM digunakan untuk memprediksi apakah seseorang akan menerima dan menggunakan teknologi informasi penelitian (Gozali et al., 2024).

Terkait dengan TAM, (Wicaksono, 2022) menyatakan model ini didasarkan pada *Theory of Reasoned Action* (TRA), sebuah teori psikologi sosial yang menjelaskan perilaku manusia. TAM mengadaptasi konsep-konsep dari TRA untuk fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan teknologi, khususnya pada aspek persepsi terhadap manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi. Model ini banyak digunakan dan dikembangkan oleh berbagai peneliti di berbagai bidang, seperti pendidikan, bisnis, perhotelan, pariwisata, hingga perbankan. Ini menunjukkan bahwa TAM adalah kerangka teori yang relevan dan penting untuk memahami bagaimana pengguna menerima teknologi informasi (O'Dea, 2024).

- a. *Perceived Usefulness*
- b. *Perceived Ease Of Use*
- c. *Attitude Toward Using*
- d. *Behavioral Intention to Use*
- e. *Actual System Usage*

Menurut Wicaksono (2022) menyatakan, penggunaan sistem secara nyata (*actual system usage*) adalah seberapa sering dan lama seseorang benar-benar menggunakan sistem dalam aktivitas sehari-hari. Pengguna akan merasa puas jika sistem mudah digunakan dan membantu meningkatkan produktivitas, yang tercermin dari penggunaan sistem itu sendiri. Penggunaan ini biasanya diukur dari frekuensi (berapa kali digunakan) dan durasi (lama waktu penggunaan) saat berinteraksi dengan teknologi.

Dimensi dan Indikator Digitalisasi Sistem Kerja

Adapun indikator-indikator dalam penelitian ini mempertimbangkan 5 konstruk TAM (Gozali et al., 2024), yaitu:

- a. Persepsi Kemudahan Penggunaan (*Perceived Ease of Use*)
- b. Persepsi Kegunaan (*Perceived Usefulness*)
- c. Sikap Terhadap Penggunaan (*Attitude Towards Using*)
- d. Niat Perilaku Penggunaan (*Behavior Intention To Use*)
- e. Penggunaan Teknologi Sebenarnya (*Actual Technology use*)

2.2 Motivasi Kerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Maslow, motivasi muncul dari dorongan individu untuk memenuhi lima jenis kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Maslow menjelaskan bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi sumber motivasi (Ratnadinigrum & Takrim, 2023).

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Nining, A. et al., 2023), terdapat lima indikator motivasi kerja, yaitu: Kebutuhan fisik; Kebutuhan rasa aman dan keselamatan; Kebutuhan sosial; Kebutuhan akan penghargaan.

2.3 Produktivitas Kerja

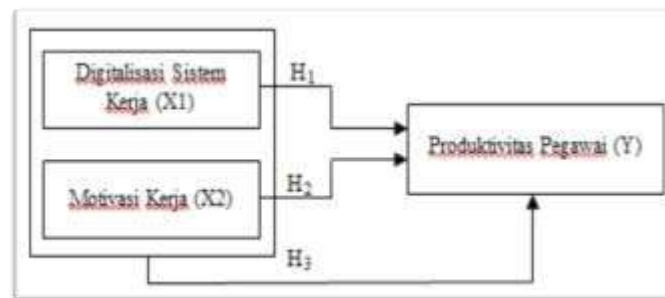
Produktivitas adalah hasil dari barang dan jasa yang dihasilkan, dibandingkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan untuk membuatnya. Produktivitas melibatkan kerja orang-orang dan berbagai faktor operasional. (Roni, 2020). Karena itu, organisasi yang baik akan berusaha meningkatkan produktivitas dengan cara bekerja secara efisien.

Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas, karena setiap perusahaan tentu menginginkan pegawainya bekerja dengan cara yang efektif dan efisien, untuk menilai seberapa produktif karyawan bekerja, dibutuhkan indikator tertentu, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam (Roni, 2020) bahwa indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

- Kemampuan, kemampuan menyelesaikan tugas bergantung pada keahlian dan profesionalisme karyawan.
- Meningkatkan hasil yang ingin dicapai, Karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja yang berdampak positif bagi diri sendiri dan konsumen.
- Semangat kerja, Semangat kerja terlihat dari usaha memperbaiki hasil setiap hari, didukung dengan pengembangan diri untuk menghadapi tantangan.
- Pengembangan diri, upaya sadar untuk meningkatkan kualitas dan potensi diri.
- Mutu, Semangat kerja terlihat dari usaha memperbaiki hasil setiap hari, didukung dengan pengembangan diri untuk menghadapi tantangan.
- Efisiensi, Efisiensi adalah perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan, berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Landasan teoretis dalam suatu penelitian dibentuk dari gabungan berbagai fakta, temuan dari observasi, dan tinjauan pustaka yang relevan. Dasar konsep ini mencakup teori, prinsip, dan konsep yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan kajian dari penelitian-penelitian sebelumnya, kemudian disusunlah sebuah kerangka konseptual yang akan disajikan sebagai berikut:



Sumber: (Penulis, 2025)
Gambar 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan variabel-variabel dalam kerangka berpikir, berikut adalah rumus hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H₀₁: Diduga bahwa digitalisasi sistem kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.

H_{a1}: Diduga bahwa digitalisasi sistem kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.

H₀₂: Diduga bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.

H_{a2}: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.

H₀₃: Diduga bahwa digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.

H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil fokus pada keseluruhan pegawai di unit Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan yang berjumlah 40 orang sebagai populasi yang diteliti. Menurut Furchan dalam (Soesana et al., 2023), sampel merupakan sebagian atau representasi dari populasi yang diteliti. Apabila populasi berjumlah besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka penggunaan sampel menjadi solusi yang dapat menggambarkan karakteristik populasi secara umum. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian engan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google From. Data diperoleh melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI. Hasil yang telah diperoleh, kemudian dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai temuan peneliti.

4.1 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data merupakan langkah krusial dalam proses penelitian yang bertujuan untuk menilai tingkat keandalan dan kelayakan data yang telah dikumpulkan sebelum digunakan dalam analisis (Soesana et al. 2023).

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung			Rtabel/Keterangan
	X1	X2	X2	
1	0,877	0,735	0,788	0,3120 /VALID
2	0,733	0,735	0,846	
3	0,797	0,864	0,798	
4	0,775	0,831	0,714	
5	0,710	0,758	0,775	
6	0,646	0,796	0,766	
7	0,830	0,748	0,708	
8	0,826	0,778	0,719	
9	0,856		0,735	
10	0,485		0,740	
11			0,855	
12			0,818	

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,3120) serta nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Semakin tinggi reliabilitas suatu instrumen, maka semakin tinggi pula tingkat kekonsistenan data yang dihasilkan (Widodo et al. 2023). Salah satu metode yang paling sering digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika suatu variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 maka instrumen tersebut dapat dianggap memiliki reliabilitas yang memadai, yang berarti bahwa alat ukur tersebut mampu memberikan hasil yang konsisten. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Digitalisasi Sistem Kerja	0,915	Reliabel
Motivasi Kerja	0,904	
Produktivitas Pegawai	0,935	

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904-0,935 lebih besar dari 0,600 sehingga pernyataan dari variabel Digitalisasi Sistem Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Pegawai (Y) dinyatakan reliable.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai tahap awal sebelum pengujian hipotesis, dengan tujuan memastikan bahwa model regresi linear yang diterapkan memenuhi kelayakan secara ekonometrika (Vikaliana et al. 2022). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan dengan bantuan software SPSS melalui beberapa tahapan, yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas merupakan salah satu langkah penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah nilai residual dari model terdistribusi secara normal (Widodo et al. 2023; Lestari et al. 2025)

Berdasarkan pada grafik histogram pada gambar 2, grafik menunjukkan distribusi residual membentuk kurva lonceng yang normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada grafik Normal P-P Plot pada gambar 3, menunjukkan titik-titik residual sebagian besar mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati normal.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi	Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
1	Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	0,2000	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
2	Multikolinearitas	Tolerance	0,162	> 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
		VIF	6,170	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Heteroskedastisitas	Uji Glejser (Sig.)			Tidak terjadi heteroskedastisitas
		X1	0,961	Sig. > 0,05	
		X2	0,916		

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3, menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 (>0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel ujiasumsi klasik pada tabel 3, nilai *tolerance* sebesar 0,162 dan nilai VIF sebesar 6,170, Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dapat digunakan bersama dalam model regresi.

Hasil uji Glejser pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Digitalisasi Sistem Kerja adalah 0,961 dan untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,916. Hasil uji kedua nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur dalam statistika inferensial yang bertujuan mengevaluasi kebenaran suatu pernyataan (hipotesis) secara statistik, guna menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak dengan mengevaluasi apakah perbedaan atau hubungan yang teramati signifikan secara statistik (Soesana et al. 2023).

Tabel 4. Analisis regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (β)	t-Statistic	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,509	2,355	,024	-
X1	,974	32,239	,000	Signifikan
X2	,168	4,539	,000	Signifikan

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Persamaan nilai analisis regresinya ialah:

$$Y = 1.509 + 0,974 X_1 + 0,168 X_2$$

Konstanta (1,509): Produktivitas pegawai diperkirakan sebesar 1,509 satuan ketika *Digitalisasi Sistem Kerja* dan *Motivasi Kerja* bernilai nol.

Berdasarkan pada tabel 4, nilai probabilitas (Sig.) atau *p-value* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:
a. Digitalisasi Sistem kerja (B = 0,974; Sig. = 0,000), berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Setiap peningkatan satu satuan digitalisasi meningkatkan produktivitas sebesar 0,974 satuan. Digitalisasi Sistem kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas pegawai.

b. Motivasi Kerja (B = 0,168; Sig. = 0,000), berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Setiap peningkatan satu satuan motivasi meningkatkan produktivitas sebesar 0,168 satuan.

Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja, terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan Produktivitas Pegawai. Namun, pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja, yang mengindikasikan bahwa digitalisasi memberikan pengaruh dominan dalam model ini.

Uji T (Parsial)

Uji signifikansi t (parsial) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap tetap (konstan) (Sahir, 2022). Dapat disimpulkan bahwa, Digitalisasi Sistem Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung 32,239 > t-tabel 2,026 dan sig. 0,000 < 0,05 sehingga H1 diterima. Serta Motivasi Kerja (X2) memiliki t-hitung 4,539 > t-tabel 2,026 dan sig. 0,000 < 0,05 sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel X1 dan X2.

4.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Keputusan didasarkan pada perbandingan F hitung dan F tabel pada signifikansi 0,05. Jika F hitung > F tabel (nilai kurang dari 0,05), maka terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika F hitung < F tabel (nilai melebihi 0,05), maka pengaruh simultan tidak signifikan (Sahir, 2022).

Tabel 5. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai
R ² (Parsial) X1 X2	0,8296 0,1155
R ² (Simultan)	0,996
F-Statistic	58.990
Sig. F	.000

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan pada tabel 5, diperoleh nilai F-hitung 58,990 dengan Sig. sebesar 0,000, Nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Berdasarkan perhitungan kalkulasi F hitung menggunakan formula $F(20:40-2) = F(2:38)$ diperoleh nilai 3,24.

Nilai F hitung sebesar 58,990, yang melebihi F tabel 3,24. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel digitalisasi sistem kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Berdasarkan pada tabel 5 maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa korelasi antara Digitalisasi Sistem Kerja dan Produktivitas Pegawai 82,9668 atau 82,9%. Dengan demikian, sekitar 87,9% variasi dalam Produktivitas Pegawai dapat dijelaskan oleh Digitalisasi Sistem Kerja, tanpa mempertimbangkan pengaruh dari Motivasi Kerja. Sedangkan korelasi antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai 11,5568 atau 11,5%, artinya sekitar 11,5% variasi dalam Produktivitas Pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, tanpa mempertimbangkan pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja.

Tabel 5, di dapatkan nilai R Square = 0,996 (atau 99,6%) ini adalah koefisien determinasi simultan, yang menunjukkan bahwa, sebesar 99,6% variasi pada produktivitas pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data menunjukkan bahwa digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

4.4.1 Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Digitalisasi Sistem Kerja (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,974 dan t-hitung sebesar 32,239 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam digitalisasi sistem kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas, dengan kontribusi relatif sebesar 88,3% ($\beta = 0,883$). Temuan ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,996 yang mengindikasikan bahwa digitalisasi merupakan faktor dominan dalam menjelaskan variasi produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam penerapan sistem kerja digital dapat mendorong efisiensi kerja dan kinerja pegawai. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa digitalisasi sistem kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang tinggi dan signifikan secara statistik, mencerminkan bahwa adopsi teknologi digital dalam proses kerja mampu meningkatkan efisiensi, mempercepat penyelesaian tugas, serta memperbaiki alur informasi internal.

Hasil ini diperkuat dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh positif dan signifikan Digitalisasi Sistem Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Gozali et al., 2024; Dewi & Dwiridotjahjono, 2023) menyatakan bahwa digitalisasi sistem kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat pengambilan keputusan melalui ketersediaan data real-time dan terbukti mampu mempercepat alur proses kerja secara signifikan serta berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Dalam konteks temuan penelitian ini, disimpulkan bahwa Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia perlu secara berkelanjutan memperkuat kapabilitas teknologi informasi serta meningkatkan literasi digital di kalangan pegawainya. Langkah strategis ini diperlukan guna mendukung proses adopsi sistem digital secara optimal, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas pelayanan, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai koefisien regresi adalah 0,168 dengan t-hitung sebesar 4,539 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai beta sebesar 0,124 menunjukkan bahwa meskipun signifikan, pengaruh motivasi kerja lebih rendah dibandingkan dengan digitalisasi sistem kerja. Koefisien determinasi parsial untuk motivasi kerja adalah 0,932 menunjukkan bahwa variabel ini tetap memberikan kontribusi yang substansial. Motivasi kerja juga terbukti secara parsial memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Indikator ini mencerminkan bahwa ketika pegawai memiliki dorongan internal maupun eksternal yang kuat seperti kebutuhan akan penghargaan, pengembangan diri, dan pencapaian profesional, maka kinerja mereka cenderung akan meningkat. Motivasi kerja yang tinggi mendorong peningkatan komitmen, tanggung jawab terhadap tugas, serta semangat dalam mencapai target kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Sahrazad et al., 2022; Hariyati, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor swasta. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor fundamental dalam meningkatkan produktivitas serta turut berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai pemerintahan daerah. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik secara sinergis mampu meningkatkan dedikasi, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks temuan penelitian ini, disimpulkan bahwa Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia perlu memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja baik internal maupun eksternal yang kuat seperti kebutuhan akan penghargaan, pengembangan diri, dan pencapaian profesional, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Tingkat motivasi tinggi akan menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

4.4.3 Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), pada tabel ANOVA diperoleh nilai F-hitung sebesar 58,990 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Secara simultan, digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,996 atau 99,6%. Ini menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi dalam produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sisa 0,4% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor eksternal lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hasil ini memperkuat argumentasi bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada optimalisasi proses digital serta pemeliharaan semangat kerja pegawai secara berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Gozali et al., 2024; Ziber, 2023) menyimpulkan bahwa produktivitas operator tidak hanya bergantung pada aspek teknologi semata, melainkan juga pada aspek psikologis dan internal serta digitalisasi secara simultan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada produktivitas. Dalam konteks temuan penelitian ini, disimpulkan bahwa Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia perlu membentuk sinergi antara transformasi digital dan kebijakan sumber daya manusia melalui pendekatan strategis berbasis data serta perlu melakukan evaluasi berkala terhadap dampak kebijakan digitalisasi dan program peningkatan motivasi terhadap hasil kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap 40 responden di Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Digitalisasi sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,974 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) serta kontribusi dominan sebesar 88,3%. Digitalisasi berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi, kualitas kerja, serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan pelayanan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, meskipun kontribusinya lebih rendah dibandingkan digitalisasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,168 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki pegawai turut menentukan kinerja produktif mereka. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis dan kesejahteraan karyawan tetap menjadi determinan penting dalam mendukung kinerja optimal.
3. Secara simultan, digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas pegawai, sebagaimana dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 58,990 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,996. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 99,6% variasi dalam produktivitas pegawai.

Berdasarkan temuan dan hasil analisis dalam penelitian mengenai pengaruh digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, penulis menyampaikan beberapa saran berikut yang diharapkan dapat menjadi kontribusi praktis dan akademis, yaitu:

1. Menindaklanjuti temuan bahwa digitalisasi sistem kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Direktorat Bina Pengantar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI disarankan meningkatkan kualitas pelatihan dan pendampingan teknis, sekaligus melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem digital agar lebih nyaman dan efektif digunakan.
2. Sejalan dengan temuan bahwa motivasi kerja turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Perlu menjaga keseimbangan beban kerja dan kompensasi melalui insentif finansial maupun non-finansial, seperti penghargaan kinerja, peluang pengembangan diri, dan peningkatan kesejahteraan kerja.
3. Berdasarkan temuan bahwa digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Bagi instansi: Perlu mengintegrasikan strategi peningkatan teknologi dengan program pengembangan sumber daya manusia agar dampaknya terhadap produktivitas lebih optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). A Mixed-Method Approach. In *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Darwin, M. et al. (2020). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (M. Darwin, M. R. M. S. A. S. Y. N. H. T. D. Sylvia, & I. M. D. M. A. B. P. P. V. A. A. Gebang (eds.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Dewi, T., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Analisis Pengaruh Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kearsipan (Semar) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada Karyawan Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik. *Analisis Pengaruh Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kearsipan (Semar) Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik*, 3, 41–48. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Dr. Candra, W. ; D. H. O. M. (2021). Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal. In M. A. Dr. Rahmat Hidayat (Ed.), *KENCANA* (1st ed.). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELES_TARI
- Erwin, E., P, A. C., Pasaribu, A. W., Novel, N. J. A., Sepriano, Thaha, A. R., Adhicandra, I., Suardi, C., Nasir, A., & Syafaat, M. (2023). *Transformasi Digital* (Issue June).
- Gozali, A., Priyohadi, N. D., Kristiawati, I., & Mudayat. (2024). Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Operator RTG pada PT. BJTI Port. *01(02)*, 1–13.
- Hariyati, I. A. I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.

- Lestari, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Mukti Indo Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 32–40. <https://doi.org/10,63921/jmaeka.v1i2.11>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10,30640/trending.v1i4.1723>
- O’Dea, M. (2024). *Book Review: The Technology Acceptance Model - 30 Years of TAM by F. D. Davis and A. Granic*.
- Pasaribu, B. S. ;dkk. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi Penelitian.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.pdf)
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). *Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo*. 7(2), 169–178.
- Roni, F. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja di UD Agung Jaya Surabaya. *Manajemen*, 7(1), 1–10,
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). Penerbit KBM Indonesia.
- Sahrazad, S. J., Cleopatra, S., Setyowati, M., Kusuma, L. M., Manurung, A., Wulansari, L., Pamungkas, L., Ahmad, A. N., & Kamilia, D. (2022). Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2022(20), 461.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Vikaliana, R., Pujianto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). Ragam Penelitian dengan SPSS. In *Tahta Media Group*.
- Wicaksono, S. R. (2022). *Teori Dasar Technology Acceptance Model* (Issue March). <https://doi.org/10,5281/zenodo.7754254>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.
- Ziber, A. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Moderasi Adopsi Digital. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.