

Pengaruh Kemudahan dan Kebermanfaatan Penggunaan TAM Terhadap Produktivitas yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja di PT Grasia Abadi Mandiri Kota Bekasi

Nelson Fernando¹, Tina Rosa², dan Bachtar Bakrie³

^{1,2,3}Universitas Respati Indonesia, Jakarta

Email: nelson.fs1984@gmail.com

ABSTRAK

Sistem kehadiran manual atau semi-digital yang digunakan memungkinkan terjadinya kebocoran anggaran hingga sekitar 2% dari total nilai proyek. Kebocoran ini berdampak signifikan terhadap efisiensi pengeluaran perusahaan dan memengaruhi profitabilitas jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kemudahan dan kebermanfaatan teknologi pemantauan kinerja terhadap motivasi dan produktivitas pekerja di PT Grasia Abadi Mandiri, Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Penelitian ini melibatkan empat variabel laten: kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik, kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Data dikumpulkan melalui survei kepada karyawan PT Grasia Abadi Mandiri dan dianalisis menggunakan aplikasi Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan dan kebermanfaatan aplikasi pemantauan kinerja elektronik secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, namun tidak secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai mediator penting yang menghubungkan kemudahan dan kebermanfaatan aplikasi dengan produktivitas kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa meskipun aplikasi pemantauan kinerja elektronik tidak meningkatkan produktivitas secara langsung, kemudahan dan kebermanfaatannya meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk fokus pada peningkatan fitur kemudahan dan kebermanfaatan aplikasi guna memaksimalkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Kata kunci: Kemudahan Teknologi Pemantauan Kerja, Kebermanfaatan Teknologi Pemantauan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

At PT Grasia Abadi Mandiri, a significant challenge is manipulating attendance records and the number of workers on ongoing projects. The manual or semi-digital attendance system currently in use allows for budget leakage of up to approximately 2% of the total project value. This leakage significantly impacts the company's expenditure efficiency and affects long-term profitability. Moreover, the absence of accurate monitoring makes it difficult for management to assess employee performance and work discipline. This research aims to evaluate the impact of the ease of use and usefulness of performance monitoring technology on the motivation and productivity of workers at PT Grasia Abadi Mandiri in Bekasi City. The research employs a quantitative approach using Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The study involves four latent variables: ease of use, usefulness, work motivation, and employee productivity. Data were collected through a PT Grasia Abadi Mandiri employee survey and analysed using the Smart-PLS application.

The findings indicate that the electronic performance monitoring application's ease of use and usefulness significantly influence employee work motivation but do not directly affect work productivity. Work motivation is proven to be an important mediator linking the application's ease of use and usefulness with work productivity. This research concludes that although the electronic performance monitoring

application does not directly enhance productivity, its ease of use and usefulness improve work motivation, positively impacting productivity. Therefore, the company is advised to focus on enhancing the application's features related to ease of use and usefulness to maximise employee work motivation, ultimately leading to improved overall productivity. Additionally, management should consider other factors that can enhance work motivation, as motivation is a critical mediator between application use and work productivity.

Keywords: *Ease of Use of Performance Monitoring Technology, Usefulness of Performance Monitoring Technology, Work Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pemantauan kinerja telah mencapai tingkat yang sangat maju dalam beberapa tahun terakhir. Dengan hadirnya teknologi informasi yang semakin canggih, perusahaan kini dapat menggunakan berbagai alat elektronik untuk mengawasi, merekam, dan menganalisis kinerja karyawan secara real-time. Teknologi ini mencakup berbagai metode seperti pemantauan video, pelacakan posisi, monitor keamanan elektronik, hingga sistem kehadiran berbasis waktu elektronik. Teknologi-teknologi ini memberikan kemampuan kepada perusahaan untuk secara lebih efektif mengelola dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja mereka.

Namun, meski memiliki potensi besar, penerapan teknologi pemantauan kinerja tidak lepas dari berbagai permasalahan. Di PT Grasia Abadi Mandiri, masalah utama yang dihadapi adalah manipulasi laporan kehadiran dan jumlah karyawan pada proyek-proyek yang sedang berjalan. Sistem kehadiran manual atau semi-digital yang digunakan memungkinkan terjadinya kebocoran anggaran hingga sekitar 2% dari total nilai proyek. Kebocoran ini berdampak signifikan terhadap efisiensi pengeluaran perusahaan dan memengaruhi profitabilitas jangka panjang. Selain itu, ketiadaan pemantauan yang akurat juga menyulitkan manajemen dalam menilai kinerja dan disiplin kerja karyawan.

Sebagai solusi, PT Grasia Abadi Mandiri mengimplementasikan sistem aplikasi kehadiran berbasis elektronik. Aplikasi ini memungkinkan pemantauan kehadiran secara real-time, lokasi pekerja, dan kehadiran masuk serta keluar. Dengan penerapan teknologi ini, perusahaan berhasil mengurangi kebocoran anggaran, meningkatkan transparansi, dan memperbaiki sistem manajemen kehadiran. Karyawan juga mendapatkan manfaat dari sistem ini karena mereka dapat melaporkan kinerja mereka dengan lebih mudah dan akurat. Ke depan, penerapan teknologi

pemantauan kinerja ini diharapkan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kemudahan dan kebermanfaatan teknologi pemantauan kinerja terhadap motivasi dan produktivitas pekerja di PT Grasia Abadi Mandiri.

Di industri konstruksi, tingkat produktivitas yang lebih tinggi selalu mengarah pada profitabilitas yang unggul dan itu menjadi perhatian pihak manajemen perusahaan. Karena signifikansinya terhadap profitabilitas proyek konstruksi, produktivitas dianggap sebagai salah satu perhatian utama yang perlu diamati dalam industri konstruksi. Fokus perhatian produktivitas tersebut tertuju pada pemberdayaan tenaga kerja.

Peningkatan produktivitas dalam operasi tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan konstruksi untuk kesuksesan jangka panjang mereka di industri. Banyak penelitian melaporkan bahwa berbagai masalah terkait tenaga kerja merupakan komponen utama yang menyebabkan hilangnya produktivitas dalam operasi konstruksi. Produktivitas tenaga kerja yang buruk merupakan salah satu faktor signifikan yang menyebabkan tidak efisiennya pengeluaran perusahaan konstruksi.

Perkembangan teknologi informasi memungkinkan perusahaan berinovasi dalam pengembangan aplikasi yang mampu memfasilitasi perusahaan dalam pemantauan kerja karyawannya, yang disebut pemantauan kinerja secara elektronik (*Electronic Performance Monitoring/EPM*). Menurut Ma et al. (2017) pemantauan kinerja mengacu pada pengumpulan informasi tentang efektivitas kerja orang lain. Pemantauan diasumsikan mempengaruhi perilaku kerja masyarakat hanya jika hal tersebut disertai dengan tindakan manajerial tambahan (misalnya, memberikan konsekuensi kinerja positif atau negatif).

Implementasi teknologi ini

mengacu pada penggunaan sarana teknologi yang sekarang umum untuk mengamati, merekam, dan menganalisis informasi yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan kinerja pekerjaan karyawan. Banyak bentuk EPM (misalnya, pemantauan video, pemantauan panggilan, catatan administrasi elektronik, pelacakan posisi, monitor keamanan elektronik, dan sistem jam waktu elektronik) yang sudah banyak digunakan.

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan di salah satu perusahaan konstruksi, yaitu PT Grasia Abadi Mandiri (PT GAM). Perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa konstruksi dan perdagangan dan didirikan pada tahun 2016 yang beralamat di Jatibening, Kota Bekasi. Dalam menjalankan proyeknya, perusahaan ini memiliki karyawan tetap sebanyak 17 orang dan selebihnya jumlahnya dinamis sesuai kebutuhan masing – masing proyek yang dikerjakan.

Pada beberapa proyek yang sudah berjalan, sistem kehadiran yang masih menggunakan manual atau semi digital sering kali manipulasi dilakukan terhadap laporan jumlah kehadiran dan jumlah karyawan dalam satu proyek kerja. Akibatnya, terjadi kebocoran pembayaran upah yang harus dibayarkan oleh keuangan kantor pusat. Dalam keseharian pelaksanaan proyek, PT GAM, kelemahan terbesar bagi manajemen selama ini yaitu adanya kebocoran anggaran $\pm 2\%$ dari nilai total anggaran upah karyawan kontrak dan karyawan harian lepas. Semisal, untuk nilai proyek sebesar Rp. 2,000,000,000, dengan kebutuhan pengeluaran upah pekerja $\pm 10\%$ atau Rp 200,000,000, maka nilai kebocorannya adalah Rp. 40.000.000. Tentu ini nilai yang cukup besar.

Untuk menangani masalah kebocoran anggaran ini, maka sistem aplikasi kehadiran berbasis elektronik diterapkan pada semua pekerja. Aplikasi ini memiliki menu untuk kehadiran masuk dan keluar secara *real time*, lokasi kehadiran ditentukan oleh jarak lokasi yang diberikan, manajemen dapat memantau secara *real time* kehadiran,

lokasi pekerja saat melakukan kehadiran, dan sebagainya. Setelah aplikasi EPM digunakan, kebocoran tersebut akhirnya bisa tertutup sehingga perusahaan mampu mengoptimalkan penghasilan perusahaan.

Aplikasi pemantauan kinerja secara elektronik (*Electronic Performance Monitoring/ EPM*) diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan absensi kehadiran setiap hari baik saat *Work From Home* (WFH) atau *Work From Office* (WFO). Ini dalam rangka mengembangkan sistem manajemen yang tertata rapi, baik dari kehadiran maupun keuangan perusahaan. Manfaat lainnya adalah untuk mendisiplinkan karyawan dalam menjalankan sistem manajemen kehadiran perusahaan. Selain itu, untuk meraih produktifitas kerja karyawan yang bekerja pada setiap lokasi proyek.

Dalam praktiknya dilapangan, aplikasi ini terbukti secara empiris mampu menekankan tingkat kebocoran anggaran yang ada sehingga mampu mengoptimalkan nilai keuntungan proyek. Aplikasi ini selain memudahkan perusahaan dalam memantau kinerja karyawannya, juga membuat karyawan merasa dimudahkan dalam pelaporan kinerja mereka dilapangan. Selain itu, aplikasi ini memudahkan karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan transaksi kerja yang lebih kredibel dan transparan.

TINJAUAN PUSTAKA

Technology Acceptance Model (TAM)

Technology Acceptance Model (TAM) adalah kerangka teoretis yang dirancang untuk memahami dan memprediksi penerimaan dan penggunaan teknologi oleh individu. TAM dikembangkan oleh Fred Davis pada akhir 1980-an dan telah menjadi model yang sangat berpengaruh dalam penelitian tentang penerimaan teknologi.

Motivasi Kerja X/Y

Teori X dan teori Y adalah teori motivasi manusia dan manajemen. Teori ini diciptakan dan dikembangkan oleh Douglas McGregor di MIT Sloan School of Management pada tahun 1960an (Maryani et al., 2021). Teori ini menjelaskan kontras dua model motivasi tenaga kerja yang diterapkan oleh manajer dalam manajemen sumber daya manusia, perilaku

organisasi, komunikasi organisasi dan pengembangan organisasi. Menurut model, dua set asumsi umum yang bertentangan bagaimana pekerja termotivasi menjadi dasar dalam membentuk dua gaya manajerial yang berbeda. Teori X menekankan pentingnya pengawasan ketat, imbalan eksternal dan hukuman, sedangkan Teori Y menyoroti peran memotivasi kepuasan kerja dan mendorong pekerja untuk mendekati tugas tanpa pengawasan langsung.

Produktifitas Kerja Pegawai

Produktifitas kerja pegawai merujuk pada hasil dan kontribusi individu terhadap tujuan dan sasaran organisasi (Kuswati, 2020). Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu organisasi atau perusahaan

Motivasi Kerja

Menurut Hemakumara, (2020), motivasi secara umum berkaitan dengan faktor-faktor atau peristiwa-peristiwa yang menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan kelambanan atau tindakan tertentu manusia selama jangka waktu tertentu, dalam kondisi yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 87 orang dan yakni di kota Bondowoso dan Ubud Bali, dengan total pekerjaanya berjumlah 87 orang, dengan rincian: (1) 30 pekerja dilokasi proyek kota Bondowoso, (2) 40 pekerja di Ubud Bali, dan (3) 17 karyawan di kantor pusat kota Bekasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi telah banyak mendorong perusahaan untuk mengembangkan berbagai platform untuk mendukung peningkatan produktifitas kinerja para karyawan. Salah satunya, PT Grasia Abadi Mandiri telah mengembangkan aplikasi pamanatauan kinerja secara elektronik bagi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemudahan penggunaan aplikasi, kebermanfaatan penggunaan aplikasi, dan motivasi kerja terhadap produktifitas kinerja karyawan PT. Gracia Abadi Mandiri. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh kemudahan dan kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja secara elektronik para karyawan PT. GrasiaAbadi Mandiri.

6.1 Pengaruh Kemudahan Penggunaan Aplikasi Pemantauan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Ketika karyawan merasa bahwa aplikasi tersebut mudah digunakan dan memahami cara kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengadopsinya dalam rutinitas kerja mereka. Kemudahan penggunaan ini dapat mengurangi hambatan dalam mengakses dan memanfaatkan fitur-fitur yang disediakan oleh aplikasi, sehingga memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas utama mereka tanpa merasa terganggu atau terbebani oleh proses penggunaan aplikasi. Selain itu, kemudahan penggunaan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menggunakan teknologi, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang dalam mengoptimalkan penggunaan aplikasi tersebut

Pengaruh Kebrmanfaatan Penggunaan Aplikasi Pemantauan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Teori X mengasumsikan bahwa karyawan cenderung memiliki sikap yang kurang menyukai pekerjaan dan tidak termotivasi secara intrinsik untuk bekerja, sehingga memerlukan pengawasan dan kendali eksternal untuk tetap produktif. Dalam konteks ini, pemantauan kinerja dianggap sebagai salah satu bentuk kontrol eksternal yang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan tetap fokus dan memenuhi standar yang ditetapkan. Dengan adanya pemantauan yang ketat, karyawan mungkin merasa terdorong untuk bekerja demi menghindari hukuman atau konsekuensi negatif lainnya, seperti penurunan gaji atau pemecatan. Oleh karena itu, pemantauan kinerja yang intens dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dengan menciptakan rasa kebutuhan atau kewajiban untuk mematuhi aturan.

Ketika karyawan menyadari manfaat yang dapat diperoleh dari penggunaan aplikasi tersebut, seperti meningkatkan efisiensi, membantu dalam

mengelola waktu, dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memanfaatkannya dalam aktivitas sehari-hari mereka. Persepsi positif terhadap kegunaan aplikasi tersebut mendorong karyawan untuk merasa lebih berdaya dan mampu mencapai tujuan kerja mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat motivasi mereka untuk bekerja secara produktif dan efektif. Pengaruh Kemudahan Penggunaan Aplikasi Pemantauan Kinerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Salah satu temuan penelitian ini yaitu kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik tidak memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan PT. Gracia Abadi Mandiri. Temuan ini bertolak belakang dengan Molino et al. (2020) yang menyatakan bahwa kemudahan penggunaan aplikasi dapat menciptakan penerimaan yang lebih luas dan meningkatkan efektivitas sistem pemantauan kinerja secara elektronik dalam mengukur, menganalisis, dan meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada beberapa alasan mengapa faktor ini mungkin tidak selalu berpengaruh signifikan.

Pertama, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang mungkin lebih dominan, seperti beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Jika faktor-faktor ini tidak diperbaiki, kemudahan penggunaan aplikasi tidak akan cukup untuk mendorong peningkatan produktivitas yang berarti. Kedua, meskipun aplikasi pemantauan kinerja mudah digunakan, karyawan mungkin tidak memiliki motivasi intrinsik atau insentif yang memadai untuk memanfaatkannya secara efektif. Tanpa adanya motivasi atau tujuan yang jelas, karyawan mungkin hanya menggunakan aplikasi sekadar memenuhi kewajiban, tanpa

benar-benar memanfaatkan data dan umpan balik yang diberikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam situasi ini, kemudahan penggunaan aplikasi tidak akan secara otomatis diterjemahkan menjadi peningkatan produktivitas. Ketiga, adanya aplikasi pemantauan kinerja yang mudah digunakan juga tidak akan berdampak signifikan jika tidak diiringi dengan pelatihan yang memadai dan budaya kerja yang mendukung. Karyawan perlu memahami bagaimana menggunakan aplikasi tersebut secara optimal dan bagaimana data yang dihasilkan dapat digunakan untuk perbaikan kinerja. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan *continuous improvement*. Tanpa dukungan dari aspek-aspek ini, aplikasi yang mudah digunakan tidak akan cukup untuk menghasilkan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

Selain itu, hal terpenting adalah pengaturan antarmuka yang intuitif dan fitur yang mudah diakses merupakan hal penting dalam mengembangkan aplikasi pemantauan kinerja para karyawan. Aplikasi yang mudah digunakan juga meminimalkan kesalahan yang dapat terjadi saat memasukkan data, sehingga informasi yang diperoleh lebih akurat dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan. Dengan demikian, harapannya, aplikasi pemantauan kinerja yang mudah digunakan dapat meningkatkan motivasi dan produktifitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan alat yang mereka gunakan, mereka cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam proses pemantauan kinerja dan lebih responsif terhadap umpan balik yang diberikan. Aplikasi yang user-friendly juga mendorong transparansi dan komunikasi yang lebih baik antar tim, karena semua anggota tim dapat dengan mudah mengakses dan memahami informasi kinerja. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Pengaruh Kebermanfaatan Penggunaan Aplikasi Pemantauan Kinerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja tidak terbukti mempengaruhi produktifitas kerja karyawan PT. Gracia Abadi Mandiri. Tingkat kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Tentu saja temuan ini bertolak belakang dengan Teori Penerimaan Teknologi (*Technology Acceptance Model* atau TAM) yang menyatakan bahwa dua faktor utama yang mempengaruhi penerimaan teknologi adalah kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan kebermanfaatan (*perceived usefulness*) (Davis, 1985). Meskipun kebermanfaatan terhadap aplikasi pemantauan kinerja tinggi, hal ini tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu alasannya adalah bahwa meskipun karyawan mengakui manfaat dari aplikasi tersebut, mereka mungkin tidak sepenuhnya menerima atau menggunakan aplikasi secara konsisten karena kurangnya pelatihan atau dukungan dari manajemen. Kebermanfaatan teknologi tidak cukup untuk mendorong perubahan perilaku karyawan tanpa adanya insentif atau motivasi yang kuat untuk benar-benar memanfaatkan aplikasi dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Selain itu, TAM juga menjelaskan bahwa meskipun sebuah teknologi dianggap bermanfaat, faktor-faktor lain seperti sikap terhadap penggunaan teknologi dan niat untuk menggunakannya sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan individu. Misalnya, dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung atau di mana karyawan merasa terbebani oleh tugas-tugas lain, aplikasi pemantauan kinerja yang dianggap bermanfaat mungkin tetap tidak digunakan secara optimal. Kurangnya integrasi aplikasi ke dalam alur kerja yang ada, resistensi terhadap perubahan, atau bahkan ketidakpercayaan terhadap teknologi baru dapat menghambat penerimaan dan penggunaan yang efektif. Oleh karena itu, meskipun kebermanfaatan penting,

peningkatan produktivitas kerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif yang mencakup pelatihan, dukungan manajemen, dan perubahan budaya organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Pada penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berhasil mempengaruhi secara signifikan produktifitas kerja karyawan PT. Gracia Abadi Mandiri. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Menurut Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg, 1966), motivator intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara signifikan. Misalnya, ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

Selain itu, teori *Self-Determination* (SDT) (Deci & Ryan, 1985) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik—yang berasal dari dalam diri individu—mempunyai dampak yang lebih kuat dan tahan lama dibandingkan motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial atau ancaman sanksi. SDT menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan dasar psikologis akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan untuk mendorong motivasi intrinsik. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, mampu menunjukkan kemampuan mereka, dan merasa terhubung dengan rekan kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik juga memiliki perannya sendiri dalam meningkatkan produktivitas. Insentif seperti bonus, promosi, dan penghargaan dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut studi Popoola & Fagbola (2023), penghargaan yang diberikan secara tepat dapat memperkuat perilaku kerja yang diinginkan dan meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Namun, penting untuk dicatat bahwa kombinasi yang

seimbang antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik sering kali memberikan hasil terbaik dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Pengaruh Pengaruh Kemudahan Penggunaan Aplikasi Pemantauan Kinerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Gracia Abadi Mandiri. Hasil ini memperkuat studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik dengan produktivitas kerja karyawan (Hameed et al., 2018). Ketika karyawan menganggap bahwa aplikasi pemantauan kinerja elektronik bermanfaat bagi pekerjaan mereka, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi kerja yang lebih tinggi pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien (Hameed et al., 2018).

Apabila karyawan mempersepsikan bahwa aplikasi tersebut bermanfaat, maka hal ini akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh penemu TAM, Davis (1989), "Persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*) didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan seseorang bahwa dengan menggunakan sistem tertentu akan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya." Dengan kata lain, jika karyawan yakin bahwa aplikasi pemantauan kinerja elektronik dapat membantu mereka bekerja lebih efisien dan efektif, maka motivasi mereka dalam menggunakan aplikasi tersebut akan meningkat. Oleh karena itu, motivasi kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan tersebut, memfasilitasi pengaruh positif dari kebermanfaatan aplikasi pemantauan kinerja elektronik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Pengaruh Pengaruh Kebermanfaatan Penggunaan Aplikasi Pemantauan Kinerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

Pada hasil analisis pengaruh langsung, kedua faktor TAM yaitu kemudahan dan kebermanfaatan tidak memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja. Namun, pada uji pengaruh tidak langsung diperoleh hasil yang berbeda. Kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktifitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Gracia Abadi Mandiri. Temuan ini relevan dengan teori TAM, teori ini menyatakan bahwa persepsi pengguna terhadap kemudahan penggunaan suatu teknologi dan kegunaannya akan mempengaruhi niat pengguna untuk mengadopsi dan menggunakan teknologi tersebut. Selanjutnya, kemudahan penggunaan teknologi tersebut mempengaruhi motivasi kerja para karyawan dan pada gilirannya mempengaruhi produktifitas kerja karyawan.

Ketika karyawan merasa bahwa aplikasi tersebut mudah digunakan dan tidak memerlukan banyak usaha untuk memahaminya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menggunakannya secara aktif. Kemudahan penggunaan aplikasi juga dapat mengurangi rasa frustrasi atau kebingungan yang mungkin muncul jika antarmuka atau fitur-fiturnya rumit. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan efisiensi dan keterlibatan dalam pemantauan kinerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keefektifan alat tersebut. Jika karyawan merasa bahwa aplikasi tersebut dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan kerja mereka dengan lebih efektif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menggunakan aplikasi tersebut secara optimal. Persepsi positif terhadap efektivitas alat dapat memperkuat keyakinan karyawan akan nilai dari upaya mereka, sehingga

meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Adopsi aplikasi pemantauan kinerja yang mudah digunakan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan terbuka. Karyawan yang merasa bahwa sistem evaluasi kinerja mereka dapat diakses dengan mudah dan adil cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja secara konsisten. Mereka juga dapat merasa lebih percaya diri dalam memberikan masukan dan berkolaborasi dengan rekan kerja, karena mereka memiliki akses ke data yang relevan dan dapat diandalkan. Semua faktor ini secara bersama-sama dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh kemudahan penggunaan aplikasi, kebermanfaatan penggunaan aplikasi, dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Gracia Abadi Mandiri diperoleh beberapa simpulan temuan yaitu sebagai berikut:

1. Kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik secara signifikan mempengaruhi langsung motivasi kerja karyawan di PT. Gracia Abadi Mandiri.
Ketika karyawan merasa bahwa aplikasi tersebut mudah digunakan dan memahami cara kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengadopsinya dalam rutinitas kerja mereka. Kemudahan penggunaan ini dapat mengurangi hambatan dalam mengakses dan memanfaatkan fitur-fitur yang disediakan oleh aplikasi, sehingga memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas utama mereka tanpa merasa terganggu atau terbebani oleh proses penggunaan aplikasi.
2. Kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik secara signifikan mempengaruhi langsung motivasi kerja karyawan di PT. Gracia Abadi Mandiri.

Ketika karyawan menyadari manfaat yang dapat diperoleh dari penggunaan aplikasi tersebut, seperti meningkatkan efisiensi, membantu dalam mengelola waktu, dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memanfaatkannya dalam aktivitas sehari-hari mereka. Persepsi positif terhadap kegunaan aplikasi tersebut mendorong karyawan untuk merasa lebih berdaya dan mampu mencapai tujuan kerja mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat motivasi mereka untuk bekerja secara produktif dan efektif

3. Kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik tidak mempengaruhi langsung produktifitas kerja karyawan di PT. Gracia Abadi Mandiri.

Meskipun kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada beberapa alasan mengapa faktor ini mungkin tidak selalu berpengaruh signifikan.

4. Kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik tidak mempengaruhi langsung produktifitas kerja karyawan di PT. Gracia Abadi Mandiri.

Meskipun kebermanfaatan terhadap aplikasi pemantauan kinerja tinggi, hal ini tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu alasannya adalah bahwa meskipun karyawan mengakui manfaat dari aplikasi tersebut, mereka mungkin tidak sepenuhnya menerima atau menggunakan aplikasi secara konsisten karena kurangnya pelatihan atau dukungan dari manajemen. Kebermanfaatan teknologi tidak cukup untuk mendorong perubahan perilaku karyawan tanpa adanya insentif atau motivasi yang kuat untuk benar-benar memanfaatkan aplikasi dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

5. Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi langsung produktifitas kerja karyawan di PT. Gracia Abadi Mandiri.

Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Menurut Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg, 1966), motivator intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara signifikan. Misalnya, ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

6. Terdapat peran mediasi motivasi kerja dalam pengaruh kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Grasia Abadi Mandiri.

Jika karyawan yakin bahwa aplikasi pemantauan kinerja elektronik dapat membantu mereka bekerja lebih efisien dan efektif, maka motivasi mereka dalam menggunakan aplikasi tersebut akan meningkat. Oleh karena itu, motivasi kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan tersebut, memfasilitasi pengaruh positif dari kebermanfaatan aplikasi pemantauan kinerja elektronik terhadap produktivitas kerja karyawan.

7. Terdapat peran mediasi motivasi kerja dalam pengaruh kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Grasia Abadi Mandiri.

Ketika karyawan merasa bahwa aplikasi tersebut mudah digunakan dan tidak memerlukan banyak usaha untuk memahaminya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menggunakannya secara aktif. Kemudahan penggunaan aplikasi juga dapat mengurangi rasa frustrasi atau kebingungan yang mungkin muncul jika antarmuka atau fitur-fiturnya rumit. Hal ini dapat

mengarah pada peningkatan efisiensi dan keterlibatan dalam pemantauan kinerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, kemudahan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keefektifan alat tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Gracia Abadi Mandiri, ditemukan bahwa kemudahan dan kebermanfaatan penggunaan aplikasi pemantauan kinerja elektronik tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya secara langsung meningkatkan produktivitas kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun aplikasi pemantauan kinerja tidak meningkatkan produktivitas secara langsung, kemudahan dan kebermanfaatannya meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya fokus pada peningkatan fitur kemudahan dan kebermanfaatan aplikasi untuk memaksimalkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor lain yang bisa meningkatkan motivasi kerja, karena motivasi terbukti menjadi mediasi penting antara penggunaan aplikasi dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: Bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods*, 11(2), 296–325.
- Darmawan, D. (2023). Dampak Stres, Supervisi dan K3 Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *JOURNAL OF CIVIL ENGINEERING BUILDING AND TRANSPORTATION*, 7(1), 138–145. <https://doi.org/10.31289/jcebt.v7i1.8967>.
- Davis, F. D. (1985). A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: Theory and results.

- Management*.
<https://doi.org/oclc/56932490>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. In E. Aronson (Ed.), *Contemporary Sociology*. Plenum Press.
<https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Feliana, Y. K. (2009). *Teori X/Y Douglas McGregor*. UPN Press.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling metode alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Structural equation models: Concepts and applications with the AMOS 24 bayesian SEM update program (Indonesian version) (Edisi 7)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Fuad. (2008). *Structural Equation Modeling: Teori, konsep dan aplikasi dengan Pprogram lisrel 8.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (7th.)*. Pearson Prentice Hall.
- Hameed, W. U., Basheer, M. F., Iqbal, J., Anwar, A., & Ahmad, H. K. (2018). Determinants of Firm's open innovation performance and the role of R & D department: an empirical evidence from Malaysian SME's. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0112-8>
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE.
- Hemakumara, M. G. G. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 2333–6404.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Pub. Co.
- Huang, F., Teo, T., & Zhou, M. (2020). Chinese students' intentions to use the Internet-based technology for learning. *Educational Technology Research and Development*, 68(1), 575–591.
<https://doi.org/10.1007/s11423-019-09695-y>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3).
https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2014/03000/Construct_Velocity_of_the_Individual_Work.14.aspx
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Larson, J. R., & Callahan, C. (1990). Performance monitoring: How it affects work productivity. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 530–538.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.530>
- Ma, F., Xiao, Y., Cai, G., Xu, F., & Chen, S. (2017). *Effect of Mental Fatigue on Error Monitoring*. <https://doi.org/10.2991/bbe-17.2017.46>
- Maartje, P., & R., P. J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2 SE-Articles), 1–16.
<https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2020). The Promotion of Technology Acceptance and Work Engagement in Industry 4.0: From Personal Resources to Information and Training. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*

- (Vol. 17, Issue 7).
<https://doi.org/10.3390/ijerph17072438>
- Musa, H. G., Fatmawati, I., Nuryakin, N., & Suyanto, M. (2024). Marketing research trends using technology acceptance model (TAM): a comprehensive review of researches (2002–2022). *Cogent Business & Management*, 11(1), 2329375.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2329375>
- Omar, N., Munir, Z. A., Kaizan, F. Q., Noranee, S., & Malik, S. A. (2019). The Impact of Employees Motivation, Perceived Usefulness and Perceived Ease of Use on Employee Performance among Selected Public Sector Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 1128–1139.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i6/6074>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.alib.2023.102741>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saryono. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Nuha Medika.
- Shamsi, M., Iakovleva, T., Olsen, E., & Bagozzi, R. P. (2021). Employees' Work-Related Well-Being during COVID-19 Pandemic: An Integrated Perspective of Technology Acceptance Model and JD-R Theory. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 18, Issue 22).
<https://doi.org/10.3390/ijerph182211888>
- Sparsh, J., & Neeraj, J. K. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 36(5), 4020052.
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-)

5479.0000824
 Suryaningrum, D. H. (2012). ASSESSING INDIVIDUAL PERFORMANCE ON INFORMATION TECHNOLOGY ADOPTION: A NEW MODEL. *GLOBAL JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH*, 6(4), 111–125.
<https://ssrn.com/abstract=2146065>
 [1].