

PERAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL PEGAWAI DI PEMERINTAH KOTA MADIUN

Sri Wahyuni¹⁾, Kurniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
uunwahyu.2376@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
aan.karuniawat@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to find out and empirically prove the role of organizational support for the application of the Technology Acceptance Model (TAM). The population in this study were employees in the Madiun City Government environment, samples were taken using the Slovin method with a total of 354 respondents. This research is a quantitative descriptive study using regression tests of primary data collected through questionnaires and processed using the SPSS application software. The results of this study are 1) organizational support has a significant positive effect on perceived usefulness, 2) organizational support has a significant negative effect on perceived ease of use.

Keywords: *Organizational Support, Technology Acceptance Model (TAM), Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris tentang peran dukungan organisasi terhadap penerapan *Technology Acceptance Model (TAM)* pada pegawai di Pemerintah Kota Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Madiun, sampel diambil menggunakan metode Slovin dengan total responden sebanyak 354 orang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan uji regresi data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner dan diolah menggunakan perangkat lunak aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini adalah 1) dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *perceived usefulness*, 2) dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *perceived ease of use*.

Kata kunci: *Dukungan Organisasi, Technology Acceptance Model (TAM), Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah profesi yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diberikan kewenangan berupa jabatan pemerintahan atau kewenangan lain melalui perjanjian kerja dan diberikan gaji sesuai peraturan perundang-undangan (Tantri et al., 2022). ASN sebagai mesin utama birokrasi menuju Indonesia Maju 2020-2024 mempunyai tiga fungsi utama yaitu: sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat pemersatu

bangsa. ASN terdiri Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (*UU Nomor 05 Tahun 2014*).

Sehubungan dengan hal tersebut pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja ASN, Syawitri et al. (2022), Suryana & Briando (2022), menyampaikan bahwa nilai-nilai dasar ASN dalam pasal 4 UU nomor 5 tahun 2014 saat ini diterjemahkan secara berbeda-beda oleh setiap instansi pemerintah sehingga masing-masing memiliki nilai inti yang berbeda. Hal ini menyebabkan masalah adaptasi ASN ketika terjadi mobilitas antar instansi pemerintah. Perbedaan nilai inti ini juga menyebabkan peranan perekat dan pemersatu bangsa ASN tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Presiden Joko Widodo meluncurkan *Core Value* ASN BerAKHLAK dan *Employer Branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa” untuk menyeragamkan pedoman sikap perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan sehingga menjadi pondasi budaya kerja melayani dan tanggap terhadap perubahan. Peluncuran *Core Values* bertujuan untuk menyatukan nilai-nilai bagi seluruh ASN di Indonesia sehingga dapat menjadi landasan budaya kerja ASN yang profesional. Nilai-nilai ASN “Ber-AKHLAK” merupakan motto dan landasan baru bagi ASN di Indonesia yang merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya kesamaan persepsi nilai-nilai inti ASN akan lebih mudah dijangkau dan diterapkan oleh seluruh ASN.

Selanjutnya, pemerintah pusat melakukan pengukuran terhadap keberhasilan pelaksanaan *Core Values* BerAKHLAK melalui Kementerian PANRB dengan mengadakan survei terhadap Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah di Indonesia di tahun 2022. Hasil survei baik secara nasional maupun di lingkungan Pemerintah Kota Madiun menggambarkan bahwa nilai adaptif ASN mendapat nilai implementasi terendah di antara tujuh nilai ASN yaitu kategori tidak sehat. Fenomena ini berbanding terbalik dengan kebijakan digitalisasi tata kelola pemerintahan serta diperolehnya penghargaan inovasi daerah oleh Pemerintah Kota Madiun sebagai bentuk adaptivitas organisasi terhadap perubahan lingkungan strategis. Kondisi ini juga dikarenakan adanya perbedaan kriteria dalam penilaian inovasi daerah maupun kompetisi lainnya dengan kriteria pada penilaian budaya kerja ASN BerAKHLAK. Di samping itu, juga karena perbedaan sampel antar kedua penilaian, yaitu sampel penilaian inovasi merupakan pilihan melalui proses seleksi, sedangkan untuk penilaian budaya kerja ASN BerAKHLAK sampel yang digunakan adalah seluruh ASN.

Berdasarkan hasil survey di atas, maka digitalisasi tidak akan berhasil apabila tidak didukung oleh adanya kinerja adaptif dari ASN. Proses adaptasi dalam penggunaan teknologi dimungkinkan dipengaruhi oleh adanya dukungan organisasi di Pemerintah Kota Madiun. Di era digital sekarang ini teknologi

menjadi sesuatu yang mutlak dan tidak dapat dihindari sebagai upaya untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis dan tangkas. Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris tentang peran dukungan organisasi terhadap penerapan *Technology Acceptance Model* pada pegawai di Pemerintah Kota Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Dukungan Organisasi

Merupakan pandangan karyawan mengenai bagaimana organisasi menghargai sumbangsih mereka dan memberi perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Subiyanto & Utami, 2021, Manik Aditya Budi Suta & Ardana, 2018, Sandria et al., 2022, Rhoades & Eisenberger, 2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi adalah adanya keadilan, dukungan supervisor, penghargaan dan kondisi kerja (Eisenberger et al., 1986).

Perceived Usefulness

Perceived usefulness atau persepsi kemanfaatan adalah persepsi pengguna terhadap terhadap manfaat yang dapat diperoleh ketika menggunakan teknologi. Persepsi tersebut akan menumbuhkan kepercayaan pengguna akan manfaat yang didapatkan yang berpengaruh terhadap menerima atau menolak untuk menggunakan teknologi (Davis, 1989, Endang, 2015, Sito Putri & Iriani 2021, Novianti & Bertuah, 2023). Adapun indikator dari *perceived usefulness* menurut Davis, 1989, adalah :

- 1) *Work more quickly* (mempercepat pekerjaan)
- 2) *Improve job performance* (meningkatkan kinerja)
- 3) *Increase productivity* (meningkatkan produktivitas)
- 4) *Effectiveness* (efektif)
- 5) *Make job easier* (mempermudah pekerjaan)
- 6) *Useful* (bermanfaat)

Perceived Ease of Use

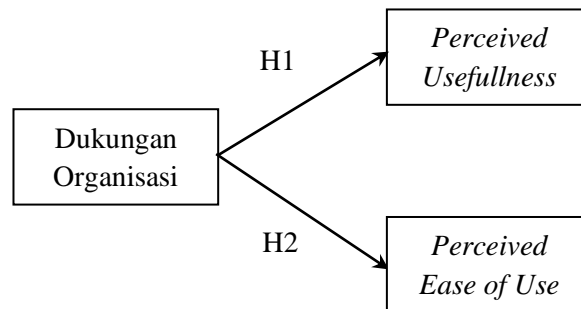
Perceived Ease of Use atau atau persepsi kemudahan dapat diartikan sebagai keyakinan tentang proses pengambilan keputusan dalam menggunakan teknologi informasi yang menunjukkan sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan teknologi dapat mengurangi usaha baik waktu maupun tenaga. (Davis, 1989, Endang, 2015, Sito Putri & Iriani 2021, Novianti & Bertuah, 2023). Indikator dari *perceived usefulness* menurut Venkatesh & Davis, 1996, adalah :

- 1) *Clear and understandable* (jelas dan mudah)

- 2) *Does not require a lot of mental effort* (tidak membutuhkan banyak usaha)
- 3) *Easy of use* (sistem mudah digunakan)
- 4) *Easy to get the system to do what he/she want to do* (mudah didapatkan saat akan digunakan)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan dari variabel independen ke variabel dependent, yang ditunjukkan dengan arah panah sebagai simbol adanya sebuah pengaruh. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dukungan Organisasi, *Perceived Usefulness* dan *Perceived Ease of Use* sebagaimana pada gambar 2.



Sumber : Modifikasi dari Davis (1989), Venkatesh & Davis (1996)

Gambar 1 Kerangka Konseptual

H₁: Variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel *Perceived Usefulness*

H₂: Variabel Dukungan organisasi berpengaruh positif Variabel *Perceived Ease of Use*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang disesuaikan kebutuhan peneliti. Data primer terdiri dari data hasil kuesioner terhadap responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Pemerintah Kota Madiun melalui *google form*. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate random sampling* yaitu metode pemilihan sampel acak yang digunakan dalam penelitian statistik. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1 Proporsi Pengambilan Sampel Penelitian

No.	Divisi	Jumlah		Total	Sampel
		Laki-laki	Perempuan		
1.	Struktural	201	152	353	40
2.	Fungsional	531	1441	1.972	225
3.	Pelaksana	481	297	778	89
Jumlah				3.103	354

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini sebanyak 354 responden yang ASN di Pemerintah Kota Madiun.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau gambarkan suatu data yang dapat dilihat dari nilai mean, maximum, minimum, standar deviasi, dan sum, sehingga data mudah untuk dipahami (Ghozali, 2018).

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Dukungan Organisasi	354	37	60	17777	50.22	4.635
Perceived Usefulness	354	24	40	11580	32.71	3.757
Perceived Ease Of Use	354	29	44	13366	37.76	3.691

Sumber: Data primer diolah, 2023

Statistik deskriptif yang ditunjukkan oleh tabel 2 memberikan gambaran pada setiap variabel sebagai berikut:

- 1) Dukungan Organisasi
Nilai minimum dukungan organisasi adalah sebesar 37 dan nilai maksimum sebesar 60 dengan jumlah keseluruhan 17.777. Nilai rata-rata 50,22 dan standar deviasi 4,635.
- 2) *Perceived Usefulness*
Nilai minimum *perceived usefulness* adalah sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 40 dengan jumlah keseluruhan 11.580. Nilai rata-rata 32,71 dan standar deviasi 3,757.
- 3) *Perceived Ease Of Use*
Nilai minimum *perceived ease of use* adalah sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 44 dengan jumlah keseluruhan 13.366. Nilai rata-rata 37,76 dan standar deviasi 3,691.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi data populasi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat

signifikansi 0,05. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Persamaan Regresi	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertama	0,332	Data terdistribusi NORMAL
Kedua	0,418	
Ketiga	0,770	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat terlihat bahwa *Standardized residual* persamaan regresi pertama sampai keempat memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan mengevaluasi keberadaan multikolinieritas dalam data. Mendeteksi keberadaan multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Regresi	Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pertama	Dukungan Organisasi	1,004	0,996	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kedua	<i>Perceived Usefulness</i>	1,001	0,999	
Ketiga	<i>Perceived Ease Of Use</i>	1,001	0,999	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen pada persamaan regresi pertama sampai keempat mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. Kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan atau ketidaksamaan dalam varians residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Penelitian ini, menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* dengan ketentuan jika nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Korelasi *Spearman's Rho*

Regresi	Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
Pertama	Dukungan Organisasi	0,186	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	Dukungan Organisasi	0,451	
Kedua	<i>Perceived Usefulness</i>	0,955	
Ketiga	<i>Perceived Ease Of Use</i>	0,688	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS seperti dalam tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai korelasi seluruh variabel bebas dalam persamaan regresi pertama sampai ketiga dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi (*Sig.*) lebih dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Persamaan Pertama

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.526	1.058		-4.280	.000
	Dukungan Organisasi	.757	.016	.934	48.510	.000

a. Dependent Variable: *Perceived Usefulness*

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan persamaan regresi di tabel 6, secara keseluruhan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -4,526; menunjukkan bahwa *perceived usefulness* akan bernilai konstan sebesar -4,526, jika variabel independen yaitu dukungan organisasi tetap atau tidak berubah nilainya.
- 2) Variabel dukungan organisasi yang bernilai sebesar 0,757 (positif) menunjukkan besarnya pengaruh dukungan organisasi terhadap *perceived usefulness* berbanding lurus sehingga setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada dukungan organisasi menyebabkan naiknya *perceived usefulness* sebesar 0,757 satuan.

Persamaan Kedua

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.556	.473		1.177	.240
	Dukungan Organisasi	-.022	.007	-.028	-3.179	.002

a. Dependent Variable: *Perceived Ease Of Use*

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan persamaan regresi diatas, secara keseluruhan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,556; menunjukkan bahwa *perceived ease of use* akan bernilai konstan sebesar 0,556, jika variabel independen yaitu dukungan organisasi tetap atau tidak berubah nilainya.
- 2) Variabel dukungan organisasi yang bernilai sebesar -0,022 (negatif) menunjukkan besarnya pengaruh dukungan organisasi terhadap *perceived ease of use* berbanding terbalik sehingga setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada dukungan organisasi menyebabkan menurunnya *perceived ease of use* sebesar 0,757 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial atau uji signifikansi parsial bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Keputusan uji t, dilakukan perbandingan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk pengujian hipotesis pertama sampai keempat. Hasil uji parsial penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Regresi	Pengujian	t hitung	Sig	t tabel	Ket
Pertama	Dukungan Organisasi terhadap <i>Perceived Usefulness</i>	48.510	0,000	1,967	Signifikan
Kedua	Dukungan Organisasi terhadap <i>Perceived Ease Of Use</i>	-3.179	0,002		Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengujian ini dilakukan satu arah, sehingga diperoleh nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% dan $df = 354 - 3 = 351$ sebesar 1,967. Hasil Uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Perceived Usefulness*
Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 9 menunjukkan dukungan organisasi memiliki nilai t hitung =48,510 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung > t tabel ($48,510 > 1,967$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *perceived usefulness*.

2) Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Perceived Ease Of Use*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 9 menunjukkan dukungan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $-3,179$ dan signifikansi $0,002$. Karena t hitung $> t$ tabel ($-3,179 < -1,967$) dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *perceived ease of use*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) ditujukan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Regresi	R	R ²
Pertama	0,933	0,870
Kedua	0,987	0,973

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa dari regresi pertama memiliki nilai R $0,933$ yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara dukungan organisasi dengan *perceived usefulness*. Nilai R Square sebesar $0,870$ atau $87,0\%$ yang berarti bahwa dukungan organisasi memiliki kekuatan sebesar $87,0\%$ dalam mempengaruhi *perceived usefulness*, sedangkan sisanya $13,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil regresi kedua memiliki nilai R $0,987$ yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara dukungan organisasi dan *internal locus of control* dengan *perceived ease of use*. Nilai R Square sebesar $0,973$ atau $97,3\%$ yang berarti bahwa dukungan organisasi memiliki kekuatan sebesar $97,3\%$ dalam mempengaruhi *perceived ease of use*, sedangkan sisanya $2,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Dukungan Organisasi terhadap Variabel *Perceived Usefulness*

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel dukungan organisasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar $0,757$. Regresi positif menunjukkan pengaruh yang berbanding lurus antara dukungan organisasi terhadap *perceived usefulness*. Semakin besar dukungan organisasi maka semakin tinggi *perceived usefulness*. Hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t (uji parsial) menemukan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($48,510 > 1,967$), t hitung positif, dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal itu berarti H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak yang artinya secara parsial dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *perceived usefulness*.

Dukungan organisasi meliputi dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam berbagai aspek, seperti adanya keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi serta kondisi kerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis

dan indikator yang mempengaruhi dukungan organisasi maka adanya pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pemberian gaji yang berbanding lurus dengan hasil kerja akan mampu meningkatkan persepsi pegawai terhadap kemanfaatan penggunaan teknologi. Di samping itu, persepsi ini juga didukung oleh atasan yang memberikan instruksi pekerjaan yang jelas, tanggap kepada keluhan maupun pendapat bawahan serta kesejahteraan pegawai. Pengakuan terhadap prestasi, penghasilan yang memadai, pemberian kesempatan pengembangan karir, fasilitas penunjang yang memadai serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga berpengaruh terhadap persepsi positif pegawai tentang kemanfaatan/kegunaan teknologi.

Adanya dukungan organisasi yang baik menyebabkan komitmen pegawai akan menjadi lebih tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang merasakan adanya dukungan dari organisasi, maka cenderung merasa dihargai dan terikat secara emosional untuk bekerja lebih maksimal. Dukungan organisasi terbukti mampu meningkatkan persepsi pegawai bahwa dengan menggunakan teknologi pekerjaan menjadi lebih cepat, kinerja meningkat, kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi lebih baik, lebih menghemat waktu maupun tenaga dan secara keseluruhan teknologi mampu memberikan manfaat terhadap pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya dapat disimpulkan, bahwa semakin kuat dukungan organisasi maka akan mempengaruhi semakin kuatnya persepsi kemanfaatan/kegunaan pegawai terhadap penggunaan teknologi sehingga proses digitalisasi di Pemerintah Kota Madiun akan berjalan dengan baik.

Pengaruh Variabel Dukungan Organisasi terhadap Variabel *Perceived Ease of Use*

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel dukungan organisasi memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar $-0,022$. Regresi negatif menunjukkan pengaruh yang berbanding terbalik antara dukungan organisasi terhadap *perceived ease of use*. Semakin besar dukungan organisasi maka semakin rendah *perceived ease of use*.

Hasil pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t (uji parsial) menemukan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,179 > 1,967$), t hitung negatif dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_a2 diterima dan H_o2 ditolak yang artinya secara parsial dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *perceived ease of use*.

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *perceived ease of use*. Artinya kuatnya dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam berbagai aspek, seperti seperti adanya keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi serta kondisi kerja yang baik tidak mampu mempengaruhi meningkatnya persepsi kemudahan dalam penggunaan teknologi. Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pemberian gaji yang berbanding lurus dengan hasil kerja tidak mempengaruhi peningkatan persepsi pegawai terhadap kemudahan penggunaan teknologi. Demikian pula instruksi pekerjaan yang jelas, tanggap kepada keluhan

maupun pendapat bawahan serta kesejahteraan pegawai, pengakuan terhadap prestasi, penghasilan yang memadai, pemberian kesempatan pengembangan karir, fasilitas penunjang yang memadai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga tidak memberikan pengaruh bermakna terhadap persepsi pegawai tentang kemudahan penggunaan teknologi

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemudahan penggunaan teknologi yang meliputi aplikasi yang jelas dan mudah sesuai dengan kebutuhan, lengkap, cepat dipahami, tidak memerlukan banyak usaha, mudah digunakan dengan fitur-fitur yang ramah pengguna tidak dipengaruhi oleh besarnya dukungan organisasi. Ada atau tidaknya dukungan organisasi kepada pegawai tidak mempengaruhi tingkat persepsi kemudahan penggunaan teknologi.

Hal ini juga disebabkan oleh karakteristik sampel responden dengan persentase terbesar yaitu sebesar 63,8 % dari jumlah responden berusia antara 36-45 tahun dan di posisi kedua sebesar 25,4% responden berusia 46 tahun ke atas. ASN pada usia tersebut sudah terlalu lama berada di zona nyaman sehingga meskipun diberikan dukungan organisasi berupa dukungan atasan, keadilan maupun penghargaan dengan kesejahteraan yang lebih tidak mampu mendorong mereka berpersepsi mereka tentang kemudahan teknologi. Mereka tetap mempunyai persepsi bahwa teknologi merupakan sesuatu sulit, sehingga kebanyakan memilih untuk tetap berada di zona nyaman.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *perceived usefulness*, dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *perceived ease of use*. Memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Madiun perlu menciptakan budaya organisasi yang inklusif untuk diterapkan secara menyeluruh di perangkat daerah, sehingga pegawai merasa didukung dan dihargai oleh atasan maupun rekan kerja. Di samping itu, sangat penting untuk menyediakan sumber daya yang cukup baik sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai serta sarana prasana yang representatif, respon atasan untuk mendengarkan masukan karyawan, dan memberikan bantuan serta dorongan dalam upaya-upaya mencapai tujuan organisasi

Pada penelitian ini karakteristik responden didominasi oleh usia diatas 35 tahun, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian kembali dengan menganalisis lebih lanjut, memodifikasi serta pengembangan penelitian lanjutan karena dimungkinkan hasil penelitiannya berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, F. D. (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. In *Source: MIS Quarterly* (Vol. 13, Issue 3).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger, Huntington, 1986.pdf. *Journal of Applied Psychology*, 71(3).

- Endang, F. (2015). *Technology Acceptance Model (TAM) Untuk Menganalisis Penerimaan Terhadap Sistem Informasi Perpustakaan*. *Jurnal Iqra'*, 9(01).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>
- Novianti, K., & Bertuah, E. (2023). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 278. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.736>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sandria, W., Rahmat, A., Seswandi, A., & Sandria, W. (2022). Efek Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Adaptif Karyawan. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Sito Putri, R. R., & Iriani, S. S. (2021). Pengaruh *Perceived Ease of Use* dan *Perceived Usefulness* terhadap Keputusan Penggunaan Aplikasi Tokopedia melalui *Trust* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p708-722>
- Subiyanto, D., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 04(02), 202–212.
- Suryana, O., & Briando, B. (2022). *Berakhlak as a New Foundation of Basic Values for the State Civil Apparatus*. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10979>
- Syawitri, Fitriasia, A., & Ofianto. (2022). *Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4.
- Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Pelaksanaan Program “ASN BER-AKHLAK” Sebagai Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas dan Loyalitas Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 8(1). <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>
- UU Nomor 05 Tahun 2014..*
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (1996). *A Model of the Antecedents of Perceived Ease of Use: Development and Test**.