

## KESIAPAN GENERASI X DALAM MENGHADAPI LINGKUNGAN KERJA BERWAWASAN DIGITAL PADA RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA

Vira Monica<sup>1</sup>; Dina Mellita<sup>2</sup>  
Universitas Bina Darma, Palembang<sup>1,2</sup>  
Email : viramonica07@icloud.com<sup>1</sup>; dinamellita@binadarma.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi salah satu kinerja karyawan. Kenyataan perubahan demografis Angkatan kerja mulai di dominasi oleh lingkungan kerja sekarang yaitu lingkungan kerja digital. Adanya perubahan lingkungan kerja sekarang tersebut menuntun perubahan cara karyawan melakukan pekerjaan. Seperti yang diketahui lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Fenomena yang terjadi di lapangan bahwa tidak sedikit karyawan yang resah terhadap perubahan lingkungan kerja terutama pada teknologi yang semakin berkembang. Adanya pemahaman dan pengetahuan yang minim dan membuat karyawan di tuntut harus mengikuti perkembangan teknologi. Karena hal inilah para pekerja mulai berpikir untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Az-Zahra, Kecamatan Sukarami, Palembang, menjadi lokasi penelitian ini. Letaknya di Jl. Kubis. H. Burlian Suka Bangun. Ada total 272 pekerja yang dipertimbangkan untuk penelitian ini, dan di antara 73 pekerja generasi X tersebut dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam sampel. Metode pengumpulan data meliputi dokumentasi dan wawancara staf, serta melakukan kerja lapangan dan melakukan observasi. Analisis regresi logistik adalah metode analisis yang digunakan di sini. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berwawasan digital di RS Siti Fatimah Az-Zahra berpengaruh terhadap kesiapan kerja generasi X.

Kata kunci : Kesiapan Kerja; Lingkungan Kerja Berwawasan Digital; Generasi X

### ABSTRACT

*The work environment is one of the factors that influence an employee's performance. The reality of demographic change is that the work force is starting to be dominated by the current work environment, namely the digital work environment. Changes in the current work environment lead to changes in the way employees do work. As is well known, the current work environment has developed using technology. The work model shifts from an office-based environment by utilizing online or virtual technology. The phenomenon that occurs in the field is that there are not a few employees who are anxious about changes in the work environment, especially in technology that is increasingly developing. There is minimal understanding and knowledge and requires employees to keep abreast of technological developments. It's because of this that workers start to think about staying with the firm long-term. Regional General Hospital Siti Fatimah Az-Zahra, Sukarami District, Palembang, was the site of this study. It is situated at Jl. Cabbage. H. Burlian Suka Bangun. There were a total of 272 workers considered for this research, and among these 73 workers from the X generation were randomly selected to participate in the sample. Methods of data gathering included documenting and interviewing staff, as well as doing fieldwork and making observations. Logistic regression analysis is the method of analysis used here.*

*This research shows that the digital-minded workplace culture at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital has an effect on the job preparedness of generation X.*

*Keywords : Work Readiness; Digital Insight Work Environment; Generation X*

## PENDAHULUAN

Salah satu hal yang mungkin mempengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah lingkungan kerja itu sendiri. Kenyataan perubahan demografis Angkatan kerja mulai didominasi oleh lingkungan kerja sekarang yaitu lingkungan kerja digital. Adanya perubahan lingkungan kerja sekarang tersebut menuntun perubahan cara karyawan melakukan pekerjaan. Seperti yang diketahui lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Secara umum tren model kerja digital pada lingkungan kerja saat ini lebih banyak diterapkan oleh perusahaan berbasis digital. Perkembangan teknologi yang begitu pesat mempengaruhi seluruh aspek dari suatu kehidupan manusia dan juga lingkungan kerja saat ini. Teknologi adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Fenomena yang terjadi di lapangan bahwa tidak sedikit karyawan yang resah terhadap perubahan lingkungan kerja terutama pada teknologi yang semakin berkembang. Adanya pemahaman dan pengetahuan yang minim dan membuat karyawan diuntut harus mengikuti perkembangan teknologi. Hal tersebut lah yang membuat karyawan mempertimbangkan komitmen dan keberlanjutan kerja pada perusahaan.

Salah satu hal yang mungkin mempengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah lingkungan kerja itu sendiri. Kenyataan perubahan demografis Angkatan kerja mulai didominasi oleh lingkungan kerja sekarang yaitu lingkungan kerja digital. Adanya perubahan lingkungan kerja sekarang tersebut menuntun perubahan cara karyawan melakukan pekerjaan. Seperti yang diketahui lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Secara umum tren model kerja digital pada lingkungan kerja saat ini lebih banyak diterapkan oleh perusahaan berbasis digital. Masyarakat kontemporer dan tempat kerja sangat terpengaruh oleh pertumbuhan teknologi yang eksponensial. Teknologi adalah implementasi praktis dari pengetahuan ilmiah dengan tujuan untuk memudahkan

kehidupan manusia sehari-hari. Kejadian yang sering terjadi di lapangan adalah banyaknya karyawan yang mengalami kecemasan dalam menghadapi perubahan di tempat kerja, khususnya perubahan yang melibatkan kemajuan teknologi yang pesat. Adanya pemahaman dan pengetahuan yang minim dan membuat karyawan diuntut harus mengikuti perkembangan teknologi. Hal tersebut lah yang membuat karyawan mempertimbangkan komitmen dan keberlanjutan kerja pada perusahaan.

Kenyataan perubahan demografis angkatan kerja yang mulai didominasi oleh kehadiran generasi X lebih dapat menjalani keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan keluarga, geenerasi X juga mampu melakukan berbagai hal dengan cepat dan cenderung tidak menghabiskan waktu dengan berjam-jam. Namun generasi X tidak speak up atau tidak mau bicara saat mereka tidak setuju dengan manajemen hal itulah yang menjadi tantangan kehidupan bekerja mereka menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Kesiapan kerja generasi X Dapat dilihat bagaimana suatu perusahaan mengubah lingkungan kerja suatu perusahaan. Kesiapan kerja juga dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja sekarang yang sudah di era digital. Untuk lebih memahami dimana letak masalah yang ada pada generasi X tersebut dalam kesiapan menghadapi lingkungan kerja yang berwawasan digital di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Az-Zahra.

Maka dari itu peneliti ingin melihat dan menganalisis kesiapan teknologi agar bisa mengetahui keberlanjutan kerja generasi X dalam menghadapi lingkungan kerja sekarang dan komitmen kerja berwawasan digital pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul, “Kesiapan Kerja Generasi X Dalam Menghadapi Lingkungan Kerja Berwawasan Digital Pada RSUD Siti Fatimah Az-Zahra”.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Tempat kerja terdiri dari “sejumlah kelompok orang dan beberapa fasilitas pendukung yang bekerja sama untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan” (Utami et al., 2023). Sedangkan ciri-ciri fisik pekerjaan, psikologi kerja, dan aturan kerja yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja untuk mencapai produktivitas, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja (Jansen et al., 2019). Fasilitas yang diberikan, tingkat kebisingan di kantor, kualitas udara, dan hubungan

antar rekan kerja merupakan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kualitas hidup di tempat kerja (Mayana, 2022).

Jika mengacu pada wawasan digital maka Lingkungan kerja berwawasan digital merupakan penerimaan individu ditempat kerja terhadap proses digitalisasi. Lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Secara umum lingkungan kerja berwawasan digital saat ini lebih banyak diterapkan oleh perusahaan berbasis digital (Meske, 2019). Lingkungan kerja berwawasan digital di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti otonomi, kompetensi dan keterikatan.

Oleh karena itu ketiga faktor tersebut saling berhubungan. Lingkungan kerja barwawasan digital saat ini sangat berpengaruh terhadap karyawan di suatu perusahaan. maka dari terdapat teori yang menyatakan linngkungan kerja berwawasan digital. Hal ini juga di dukung oleh teori atau konsep dari TRI (*Technology Readliness Index*) dan TAM (*Model Techonology Acceptance Model*) serta UTAUT (*Unified Theory Of Acceptance And Use Of Integrated Technology*).

#### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Provinsi Siti Fatimah Az-Zahra menjadi lokasi penelitian ini. Khususnya Jl. Kubis di Sumatera Selatan. Kecamatan Sukarami Palembang; H. Burlian Suka Bangun. Data kuantitatif menjadi dasar metodologi penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif adalah “penelitian yang menggunakan data numerik atau statistik”. Kesiapan teknologi generasi X di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra dikaji dalam penelitian ini. Sumber primer dan sekunder digunakan untuk pengumpulan data. Para peneliti mengumpulkan data primer dengan berbicara kepada masyarakat dan melihat apa yang mereka lakukan secara langsung, sedangkan mereka mengumpulkan data sekunder dengan membaca dokumen dan mengisi survei. Populasi penelitian terdiri dari 272 pekerja, dan 73 orang dipilih secara acak dari kelompok tersebut menggunakan metode Slovin. Penelitian ini menggunakan Model Persamaan Logit, Uji Simultan, Koefisien determinasi, Uji Hosmer-Lemeshow, dan Uji Hosmer-Lemeshow untuk analisisnya.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Dari 73 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra menunjukkan bahwa terdapat responden sebanyak 42 dengan jenis kelamin perempuan atau 58% dan laki-laki berjumlah 31 responden atau 42% dari total keseluruhan kuesioner yang telah disebar dan terkumpul. Jadi total keseluruhan sampel 73 pegawai atau 100% jumlah sampel.

Lihat tabel/gambar 1

Lihat tabel/gambar 2

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 0 responden, pendidikan D3 berjumlah 4 responden atau 5%, pendidikan S1 dengan jumlah 17 responden atau 23% dan 52 responden dengan tingkat pendidikan S2 atau 71% dari jumlah keseluruhan sampel.

Lihat tabel/gambar 3

Dari tabel 3 menunjukkan jumlah masa kerja responden 10 tahun kerja berjumlah 8 orang atau 11% , 15 responden atau 21% dengan lama kerja 12 tahun, responden yang memiliki 15 tahun masa kerja berjumlah 31 responden atau 42%, sedangkan untuk masa kerja 20 tahun berjumlah 19 responden atau 26%.

### **1. Estimasi Parameter Model Regresi Ordinal**

Pengujian hipotesis dapat dilakukan secara keseluruhan atau sebagian. Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis dilakukan dengan memasukkan setiap variabel independen satu per satu ke dalam variabel dependen. Tabel 4 menampilkan temuan uji Wald sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi variabel  $> 5\%$  (0,05), maka hipotesis ( $H_0$ ) diterima/. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara individual (persial) tidak mempengaruhi dependen.
2. Jika nilai signifikansi variabel  $< 5\%$  (0,05), maka hipotesis ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara individual (persial) mempengaruhi variabel dependen.

Lihat tabel/gambar 4...

Dengan menggunakan software SPSS versi 22, diperoleh model regresi logistik biner untuk kesiapan generasi X dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan

digital pada RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan ialah sebagai berikut :

$$Y = - 841 + 0,634 \textit{Autonomy} + 0,435 \textit{Kompetensi} + 0,205 \textit{Keterikatan}$$

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh hasil pengujian individual atau persial sebagai berikut:

#### 1. Autonomy

Nilai Wald yang ditemukan sebesar 3,376 (Sig. 0,325) yang dapat dilihat pada Tabel 4. Angka sebesar 0,325 tersebut lebih signifikan dibandingkan dengan besaran 0,05 (5%). Pada akhirnya, ini berarti teori tersebut salah; Otonomi tidak berdampak besar pada cara orang menghadapi tempat kerja digital.

#### 2. Kompetensi

Nilai Wald sebesar 7,881 (Sig. 0,018) yang dapat dilihat pada Tabel 4. Besarnya signifikansi sebesar 0,05 lebih kecil dari angka 0,018. Oleh karena itu, kami dapat mengatakan bahwa teori tersebut benar: kemampuan mempunyai pengaruh besar terhadap seberapa baik Anda dapat bekerja di tempat kerja digital.

#### 3. Keterikatan

Nilai Wald yang ditemukan sebesar 1,003 (Sig. 0,037) yang dapat dilihat pada Tabel 4. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,037. Artinya teori tersebut benar: koneksi mempunyai pengaruh besar terhadap cara orang menghadapi pekerjaan di dunia digital.

### 2. Uji Omnibus Test Of Model Coefficients (Uji Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan *p value* pada tabel *Omnibus Tests Of Model Coefficient*.

Lihat tabel/gambar 5

Hasil yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Akibatnya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, baik seluruh variabel independen atau setidaknya satu variabel prediktor berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Koefisien Determinasi (Pseudo R Square)

Uji *overall model fit* bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen, statistik yang digunakan berdasarkan fungsi *Likelihood*, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai -2LL awal

dengan -2LL akhir. Jika nilai  $-2LL \text{ block number} = 0 \geq$  nilai  $-2LL \text{ block number} = 1$ , maka penurunan -2LL menunjukkan bahwa model regresi yang lebih baik (Ghozali Imam, 2019).

Lihat tabel/gambar 6

Hasil output SPSS pada tabel 6 merupakan nilai- 2 log likelihood 2LL pada block number = 0 sebesar 88,494 sedangkan -2log likerhood 2LL pada block number =1 sebesar 10,865. Selisih anatar - 2LL awal dengan -2LL akhir menunjukkan penurunan sebesar 77,629. Hasilnya mendukung hipotesis, dan perbaikan model regresi dengan memasukkan lebih banyak variabel independen mendukung penerimaan HO.

#### **4. Goodness Of Fit Test (Hosmer and Lemeshow Test)**

Nilai chi-square digunakan untuk melakukan Goodness of Fit Test yang dikembangkan oleh Hosmer dan Lemeshow. Untuk mengetahui apakah model tersebut konsisten atau mendukung hipotesis. Model yang dapat diterima adalah model yang tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara model tersebut dan datanya. Perbedaan yang cukup besar antara model dengan nilai observasi menunjukkan bahwa model tidak dapat digunakan jika nilai probabilitas p value kurang dari 0,05 (nilai sig). Sebaliknya, jika nilai sig (nilai p) kurang dari 0,05, maka tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara model dan data, dan model tersebut dapat digunakan.

Lihat tabel/gambar 7

Berdasarkan tabel 7 hasil yang diperoleh bahwa uji *Hosmer and Lameshow goodness of fit test* memperoleh hasil chi-square 13,779 dengan tingkat sig sebesar 0.505. dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas p value  $\geq 0,05$  yaitu 0,505, maka  $H_0$  diterima.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian dilakukan di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 73 pegawai yang dipilih dari populasi yang lebih besar yaitu 272. Dari hasil sampel yang terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil tabel uji pengaruh variabel secara persial ukuran autonomy tidak tidak berpengaruh secara signifikansi dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital. Tetapi kompetensi dari setiap pegawai berpengaruh signifikan

dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital, dikarenakan kompetensi setiap pegawai sangat penting dalam memahami dan menghadapi lingkungan kerja yang berwawasan digital. Sama halnya dengan keterikatan yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh signifikan dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian lain (Putri & Supriansyah, 2021) yang meneliti dampak literasi digital terhadap kesiapan kerja generasi X dan menemukan korelasi positif di antara keduanya. Menurut (Meske, 2019) lingkungan kerja berwawasan digital merupakan penerimaan individu ditempat kerja terhadap proses digitalisasi dan perkembangan teknologi yang ada, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Dengan adanya ketiga itu dapat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa otonomi, kompetensi dan keterkaitan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja berwawasan digital pada generasi X di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan.

### **KESIMPULAN**

Nilai Wald Otonomi adalah 3,376 (Sig. 0,325), seperti yang telah diketahui. Dalam hal ini nilai signifikansi sebesar 0,325 lebih tinggi dari ambang batas 5% sebesar 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol yang menyatakan “Otonomi tidak berpengaruh signifikan dalam menghadapi lingkungan kerja berorientasi digital” tidak dapat diterima. Nilai Wald untuk Kompetensi dihitung sebesar 7,881 (Sig. 0,018). Nilai signifikansi 0,018 lebih rendah dari ambang batas 5% (0,05). Hasilnya, kita dapat mengatakan bahwa premis tersebut benar, yaitu kompetensi merupakan faktor utama dalam menghadapi tempat kerja yang berbasis teknologi. Diketahui nilai Wald untuk Attachment sebesar 1,003 (Sig. 0,037). Karena 0,037 kurang dari ambang batas 5% (tingkat di mana signifikansi statistik diakui), terdapat argumen bahwa keterikatan memang memainkan peran utama dalam beradaptasi dengan tempat kerja yang berfokus pada digital.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.



- Dasgupta et al., 2012. Effects of Meal Preparation Training on Body Weight, Glycemia, and Blood Pressure: Results of a Phase 2 Trial in Type 2 Diabetes. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 2012, 9:125.
- Handayani, Rini. 2007. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta). Semarang : Tesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Jansen, D., Kojo, C., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2989–2998.
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Meske, C. (2019). Digital Workplace Transformation – on the Role of Self-Determination in the. *ECIS 2019 Proceedings, May*, 2–8. [https://aisel.aisnet.org/ecis2019\\_rp](https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp) Recommended
- Putri, R. Y., & Supriansyah, S. (2021). Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007–3017. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1055>
- Saputri, D. E. K. A. (2023). *PALEMBANG DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL* Disusun Oleh : Subandowo, M. (2017). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(2), 191–208. [www.mindamas-journals.com/index.php/sosiohumanika](http://www.mindamas-journals.com/index.php/sosiohumanika)
- Utami, S., Susanto, B., & Suhartin, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Konvensional Kediri). *Management Studies and ...*, 4(2), 1082–1091. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1613%0Ahttps://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/1613/1059>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Malhotra, A. (2005). E-S-QUAL a multiple item scale for assessing electronic service quality. *Journal of Service Research*, 7(3), 213–233.
- Septiani R., Handayani Putu W., Azzahro F., (2017). Factor That Affecting Behavioral Intention In Online Transportation Service: Case Study of Gojek. *Science Direct. Procedia Computer Science* 124 (2017) 504–512.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

**TABEL DAN GAMBAR**

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	42	58%
Laki-laki	31	42%
Total	73	100%

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Tabel 2. Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	0	0%
D3	4	5%
S1	17	23%
S2	52	71%
Total	73	100%

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Tabel 3. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	%
10 tahun	8	11%
12 tahun	15	21%
15 tahun	31	42%
20 tahun	19	26%
Total	73	100%

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Tabel 4. Parameter Model Regresi Ordinal

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Step 1	Autonomy	.634	.343	3.376	1	.325	1.783
	Kompetensi	.435	.227	7.881	1	.018	1.822
	Keterikatan	.205	.193	1.003	1	.037	1.177
	Constant	-.841	.255	10.865	1	.001	.000

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Tabel 5 Omnibus Tests Of Model Coefficient

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	.861	1	.000
Block	.861	1	.000
Model	.861	1	.000

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Tabel 6 Koefisien Determinasi (Pseudo R Square)

Model Summary				
Step	-2 Log likelihood = 0	-2 Log likelihood = 1	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	88.494 <sup>a</sup>	10.865	.012	.017

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Tabel 7 Hosmer and Lameshow

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	13.779	7	.505

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023