



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9847-9859

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Implementasi *Technology Acceptance Model* (TAM), Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Laka Lantans Satlantas Polrestabes Bandung

¹Diana Rizkiani, ²Andhika Mochamad Siddiq, ³Recky

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

¹dianarizkiani@student.inaba.ac.id, ²andhika.mochamad@inaba.ac.id, ³recky@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi *Technology Acceptance Model* (TAM), motivasi kerja, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Unit Laka Lantans Satlantas Polrestabes Kota Bandung. Latar belakang penelitian didasarkan pada masih tingginya angka revisi laporan kecelakaan lalu lintas, ketidakseimbangan beban kerja, serta tantangan dalam penerapan sistem digital ICELL yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Unit Laka Lantans Satlantas Polrestabes Bandung yang berjumlah 41 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda pada tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi TAM dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerimaan teknologi yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja, khususnya dalam proses administrasi dan pelaporan kecelakaan lalu lintas. Kompetensi pegawai juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kualitas, ketepatan, dan profesionalisme pelaksanaan tugas. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa motivasi belum menjadi faktor dominan dalam konteks penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan penerapan teknologi yang mudah digunakan serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik di bidang lalu lintas.

Kata kunci: *Technology Acceptance Model, Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai, Unit Laka Lantans*

1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi dan arus informasi, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang andal dan kompeten. Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan perilaku kerja, kemampuan, dan kompetensi (Wibowo et al., 2016). Kinerja juga mencerminkan pencapaian tugas dalam periode tertentu sesuai dengan aturan, norma, dan etika yang berlaku. Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan bekerja secara optimal.

Polrestabes Bandung memiliki peran penting dalam pelayanan publik di bidang keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam menghadapi era globalisasi, Polrestabes Bandung dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan, termasuk sikap sopan santun aparat kepolisian dalam melayani masyarakat guna menjaga citra institusi. Sebagai kota metropolitan dengan kepadatan penduduk dan volume kendaraan yang tinggi, tantangan yang dihadapi Satlantas Polrestabes Bandung, khususnya Unit Laka Lantans, semakin kompleks sehingga peningkatan kinerja anggota menjadi kebutuhan utama.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Wahyu Pratama (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lestari & Gunawan (2020) menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, Riko Saputra (2021) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh beban kerja dan tekanan organisasi dibandingkan lingkungan kerja. Perbedaan temuan tersebut mendorong peneliti untuk menguji kembali faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Implementasi *Technology Acceptance Model* (TAM), Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Laka Lantans Satlantas Polrestabes Bandung

Untuk meningkatkan efektivitas pelayanan, Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung dibagi ke dalam beberapa sub unit berdasarkan wilayah geografis, yaitu Sub Unit Timur, Barat, dan Tengah. Pembagian ini bertujuan agar penanganan kasus dapat lebih fokus, cepat, dan optimal. Indikasi kinerja pegawai dapat dilihat dari tingginya jumlah revisi dan status kinerja dalam kurun waktu tiga bulan terakhir sebagaimana disajikan pada tabel kondisi pegawai Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Bandung.

Tabel 1 Data Unit Pegawai Laka Lantas Satlantas Polrestabes Bandung Periode Januari – Mei 2025

Sub Unit	Jumlah Pegawai	Tugas Bulanan	Tugas Selesai	Jumlah Revisi	Status Kinerja
Sub Unit Timur	6	73	27	46	cukup
Sub Unit Barat	6	74	27	47	Perlu Perbaikan
Sub Unit Tengah	6	102	47	55	Perlu Perbaikan

Sumber: Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung, 2025.

Secara keseluruhan, tabel diatas menunjukkan bahwa meskipun seluruh sub unit mampu menyelesaikan sebagian besar tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tingginya angka revisi pada seluruh sub unit mengindikasikan adanya masalah dalam ketelitian, kualitas kerja, maupun kesesuaian hasil dengan standar. Terlihat adanya disparitas kinerja yang cukup signifikan antar sub unit. Sub Unit Tengah menunjukkan performa terbaik dengan tingkat penyelesaian tugas mencapai 46,1% (47 dari 102 tugas) namun tetap memerlukan revisi pada 55 tugas yang ditangani, sehingga memperoleh status kinerja "Perlu Perbaikan". Meskipun statusnya masih memerlukan perbaikan, sub unit ini relatif lebih baik dibandingkan sub unit lainnya dalam menyelesaikan tugas tanpa revisi. Sementara itu, Sub Unit Timur dan Sub Unit Barat menunjukkan kondisi yang lebih memprihatinkan dengan status kinerja yang sama-sama "Perlu Perbaikan". Sub Unit Timur dengan tingkat penyelesaian hanya 37% (27 dari 73 tugas) memiliki 46 kasus revisi, sedangkan Sub Unit Barat menunjukkan tingkat penyelesaian 36,5% (27 dari 74 tugas) dengan jumlah revisi mencapai 47 kasus. Bahkan Sub Unit Timur memperoleh status "Cukup" yang tampaknya tidak konsisten dengan data kinerja aktualnya. Tingginya angka revisi pada ketiga sub unit ini—yang mencapai lebih dari 50% dari total tugas bulanan—mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam kualitas penanganan kasus, baik dari segi kelengkapan administrasi, ketelitian investigasi, maupun prosedur penanganan yang belum optimal.

Perbedaan kinerja tersebut diduga kuat dipengaruhi oleh ketidakseimbangan beban kerja. Sub Unit Barat dengan beban kerja tertinggi mengalami kesulitan dalam menjaga kualitas hasil pekerjaan, sedangkan Sub Unit Tengah dengan beban kerja lebih ringan justru menunjukkan kinerja terbaik. Kondisi ini menegaskan perlunya redistribusi beban kerja yang lebih proporsional, evaluasi prosedur kerja, peningkatan kompetensi pegawai, serta penambahan sumber daya atau pelatihan khusus. Tanpa perbaikan yang sistematis, kinerja Unit Laka Lantas secara keseluruhan berpotensi terhambat dan berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Keterbatasan sumber daya manusia juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Dengan total 18 pegawai yang terbagi dalam tiga sub unit, beban kerja yang tinggi menyebabkan penumpukan tugas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta meningkatnya human error yang berujung pada tingginya revisi laporan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya kelelahan fisik dan mental pegawai, serta berkurangnya fokus kerja, sehingga efektivitas organisasi secara keseluruhan menurun.

Selain itu, pengelolaan teknologi di Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung masih menghadapi berbagai tantangan. Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan (Davis et al., 1989). Penerimaan pegawai terhadap sistem ICELL menjadi faktor krusial dalam mendukung efektivitas administrasi dan pelaporan. Namun, hasil observasi menunjukkan adanya perbedaan tingkat penerimaan teknologi antar pegawai. Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam pengoperasian sistem, belum merasakan manfaat secara optimal, serta menunjukkan minat penggunaan yang rendah. Hal ini berdampak pada lambatnya input data, penggunaan sistem yang tidak konsisten, keterlambatan pelaporan, dan data yang belum diolah secara realtime.

Berikut ini disajikan permasalahan penerimaan teknologi berdasarkan indikator Technology Acceptance Model (TAM) di Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung.

Tabel 2 Data Indikator *Technology Acceptance Model (TAM)* di Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung Periode Januari – Mei 2025

Indikator TAM	Masalah	Bukti di Lapangan
Perceived Usefulness (PU) (Persepsi Kemanfaatan)	Pegawai belum merasakan manfaat maksimal dari sistem	Pekerjaan tetap mengalami revisi meskipun sudah menggunakan sistem, laporan tetap lambat dalam proses penyelesaian
Perceived Ease of Use (PEOU) (Persepsi Kemudahan)	Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mengoperasikan	Masih banyak pegawai yang meminta bantuan rekan kerja lain untuk melakukan input data dan menggunakan fitur-fitur

	sistem	aplikasi
Behavioral Intention (BI) (Minat Menggunakan)	Minat dan kemauan pegawai untuk menggunakan aplikasi masih rendah	Pegawai lebih memilih mencatat data secara manual terlebih dahulu sebelum melakukan input ke dalam sistem digital
Actual Use (AU) (Penggunaan Nyata)	Frekuensi penggunaan sistem tidak konsisten dan cenderung menurun	Penggunaan aplikasi menurun pada beberapa periode bulan tertentu, data banyak diinput mendekati batas waktu deadline pelaporan

Sumber: Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem digital di Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung belum sepenuhnya diterima oleh seluruh pegawai. Hal ini tercermin dari rendahnya persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*), di mana penggunaan sistem belum mampu menurunkan jumlah revisi laporan maupun mempercepat penyelesaian pekerjaan. Dari aspek persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*), masih ditemukannya kesulitan dalam pengoperasian sistem menunjukkan bahwa implementasi teknologi belum berjalan optimal. Temuan ini mengindikasikan rendahnya tingkat penerimaan pengguna sebagaimana dijelaskan dalam indikator *Technology Acceptance Model*.

Selain penerimaan teknologi, motivasi kerja pegawai merupakan faktor fundamental yang memengaruhi kinerja organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge et al., 2017). Tingkat motivasi akan memengaruhi besarnya usaha yang dicurahkan pegawai dalam melaksanakan tugas serta ketahanan mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Motivasi yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas, kreativitas, dan komitmen terhadap organisasi, sedangkan motivasi yang rendah berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan kesalahan kerja, dan memicu *turnover intention*.

Keberhasilan suatu unit dalam mencapai target kinerja sangat bergantung pada motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang baik, berorientasi pada pencapaian target, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Mangkunegara et al., 2015). Sebaliknya, meningkatnya jumlah revisi laporan dapat menurunkan motivasi kerja pegawai dan menghambat perkembangan Unit Laka Lantas. Oleh karena itu, data rekapitulasi Selra Laka tahun 2025 disajikan untuk menggambarkan fenomena kinerja yang terjadi di Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung.

Tabel 3 Data Rekapitulasi Selra Laka

No	Polda	Jumlah LP	SP2LID		Total		Tungakan			
			Jumlah	%	Jumlah	%	Dalam Proses	Tabrak lari	Jumlah	%
1	Garut (JABAR)	204	140	81.04%	335	91.34%	9	0	9	9.03%
2	PURWAKARTA	171	134	78.36%	148	86.55%	14	9	23	13.45%
3	KOTA BANDUNG (JABAR)	213	136	63.85%	176	82.63%	31	6	37	17.37%
4	CIAMIS (JABAR)	125	3	2.40%	101	80.80%	17	7	24	19.20%
5	SUMEDANG (JABAR)	108	46	42.59%	86	79.63%	16	6	22	20.37%
6	TASIKMALAYA KOTA (JABAR)	101	79	78.22%	80	79.21%	20	1	21	20.79%
7	KOTA CIREBON (JABAR)	293	225	76.79%	225	76.79%	48	20	68	23.21%
8	KUNINGAN (JABAR)	74	55	74.32%	56	75.68%	16	2	18	24.32%
9	SUKABUMI (JABAR)	49	28	57.14%	37	75.51%	9	3	12	24.49%
10	KARAWANG (JABAR)	262	193	73.66%	197	75.19%	35	30	65	24.81%
11	TASIKMALAYA (JABAR)	60	0	0.00%	45	75.00%	14	1	15	25.00%
12	CIMAHI	174	123	70.69%	129	74.14%	33	12	45	25.86%
13	KOTA BESAR BANDUNG (JABAR)	224	25	11.16%	164	73.21%	45	15	60	26.79%
14	KOTA BOGOR (JABAR)	46	25	54.35%	32	69.57%	10	4	14	30.43%
15	SUKABUMI KOTA (JABAR)	35	24	68.57%	24	68.57%	11	0	11	31.43%

Sumber: Polrestabes Kota Bandung, 2025

Berdasarkan Tabel 3, Polrestabes Kota Bandung yang sebelumnya berada pada peringkat ke-13 dalam tingkat revisi laporan kecelakaan lalu lintas menunjukkan peningkatan signifikan dengan naik ke posisi ketiga, mencatat total 213 laporan polisi (LP) pada periode 1 Januari hingga 21 Mei 2025. Peningkatan ini menjadi indikasi positif terhadap efektivitas program pelatihan ICELL (*Integrated Case Electronic Logging and Learning*) yang telah diimplementasikan, khususnya dalam mendukung proses pelaporan dan administrasi kasus kecelakaan lalu lintas.

Selain penerimaan teknologi, kompetensi pegawai merupakan faktor fundamental dalam upaya peningkatan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan pegawai

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5279>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

menjalankan tugas secara efektif sesuai standar organisasi (Armstrong et al., 2012). Pegawai Unit Laka Lantas dituntut memiliki kompetensi khusus, antara lain kemampuan olah tempat kejadian perkara, analisis penyebab kecelakaan, pemahaman regulasi lalu lintas, serta keterampilan komunikasi dengan berbagai pihak terkait. Kompetensi yang memadai akan mendorong pelaksanaan tugas secara profesional dan menghasilkan output kerja yang berkualitas.

Tingginya angka revisi laporan mengindikasikan adanya permasalahan sistemik dalam proses pengumpulan dan penginputan data. Ketidakakuratan laporan tidak hanya menurunkan kualitas data, tetapi juga menghambat proses pengambilan keputusan berbasis data. Kondisi ini diperparah oleh prosedur kerja yang belum optimal serta tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah personel yang memadai, sehingga sistem kerja menjadi kurang efektif.

Peningkatan jumlah revisi laporan berpotensi menghambat perkembangan Unit Laka Lantas secara keseluruhan. Oleh karena itu, data mengenai revisi laporan anggota Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung disajikan untuk menggambarkan kondisi kinerja yang masih memerlukan perbaikan.

Tabel 4 Data Revisi Laporan Pegawai Periode Januari – Mei 2025

Tanggal Laporan	Jenis Perkara	Jumlah Laporan Revisi
07 Mei 2025	Kecelakaan Lalu Lintas	4
16 Mei 2025	Kecelakaan Lalu Lintas	4
21 Mei 2025	Kecelakaan Lalu Lintas	3
20 Mei 2025	Kecelakaan Jalan Tol	1
28 Mei 2025	Kecelakaan Lalu Lintas	2

Sumber: Unit Laka Polrestabes Bandung, 2025.

Berdasarkan Tabel 4 mengenai data revisi laporan pegawai periode Januari–Mei 2025, masih terdapat sejumlah laporan kecelakaan yang memerlukan perbaikan sebelum dinyatakan valid. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berperan penting sebagai dasar perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan (Spencer et al., 2013). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara efektif sesuai standar organisasi (Armstrong et al., 2012). Pegawai Unit Laka Lantas dituntut memiliki kompetensi khusus, seperti kemampuan olah tempat kejadian perkara, analisis penyebab kecelakaan, pemahaman regulasi lalu lintas, serta keterampilan komunikasi dengan berbagai pihak terkait. Kompetensi yang memadai akan mendorong pelaksanaan tugas secara profesional dan menghasilkan output kerja yang berkualitas.

Tingginya angka revisi laporan tidak hanya mencerminkan keterbatasan keterampilan teknis, tetapi juga menunjukkan perlunya peningkatan ketelitian, kemampuan analisis, dan pemahaman terhadap prosedur administrasi pelaporan. Dampak dari kondisi tersebut terlihat pada melambatnya penyelesaian tugas, meningkatnya beban kerja, serta terhambatnya proses pelayanan publik.

Kinerja pegawai Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Bandung merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal ditandai dengan kemampuan pegawai menyelesaikan kasus kecelakaan lalu lintas secara cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Namun, dalam pelaksanaannya masih dihadapkan pada tantangan berupa tingginya volume kasus, keterbatasan sumber daya manusia, dan kompleksitas regulasi, sehingga diperlukan pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Wibowo (2014) menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal menuntut integrasi antara pengembangan kompetensi dan sistem motivasi yang efektif, melalui identifikasi kesenjangan kompetensi, penyediaan pelatihan yang relevan, pemberian umpan balik konstruktif, serta penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada “Pengaruh Implementasi Technology Acceptance Model (TAM), Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Kota Bandung.”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **deskriptif dan verifikatif**. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi implementasi *Technology Acceptance Model* (TAM), motivasi kerja, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai di Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Kota Bandung. Sementara itu, metode verifikatif bertujuan untuk menguji pengaruh implementasi TAM, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Bandung yang berjumlah **41 orang**, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh**, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan skala Likert lima poin. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal, laporan kinerja, dan arsip Unit Laka Lantas Polrestabes Bandung.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel, serta secara inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil

a. Analisis Deskriptif

Tabel 5 Analisis Deskriptif Variabel Technology Acceptance Model (TAM)

Indikator TAM	Kondisi Empiris	Temuan Utama	Kategori
Perceived Usefulness (PU)	Sistem ICELL telah digunakan namun belum menurunkan angka revisi laporan	Pegawai belum merasakan manfaat sistem secara optimal dalam meningkatkan kecepatan dan kualitas kerja	Cukup
Perceived Ease of Use (PEOU)	Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan operasional	Ketergantungan pada rekan kerja dalam penggunaan fitur sistem masih tinggi	Kurang
Behavioral Intention (BI)	Minat menggunakan sistem belum merata	Pegawai masih lebih nyaman menggunakan pencatatan manual	Cukup
Actual Use (AU)	Penggunaan sistem tidak konsisten	Input data sering dilakukan mendekati batas waktu pelaporan	Kurang
	Rata-rata Kondisi TAM	Implementasi teknologi belum optimal dan belum sepenuhnya diterima	Cukup

Berdasarkan analisis deskriptif, implementasi Technology Acceptance Model (TAM) di Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Bandung berada pada kategori cukup, namun cenderung belum optimal. Hal ini tercermin dari rendahnya persepsi kemanfaatan dan kemudahan penggunaan sistem ICELL. Meskipun sistem telah diterapkan, kenyataannya masih belum mampu secara signifikan menurunkan jumlah revisi laporan maupun mempercepat proses administrasi. Rendahnya minat dan penggunaan aktual sistem menunjukkan bahwa penerimaan teknologi belum sepenuhnya terbentuk, sebagaimana dijelaskan dalam teori TAM bahwa persepsi kegunaan dan kemudahan merupakan faktor utama dalam mendorong penggunaan teknologi secara berkelanjutan.

Tabel 6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Aspek Motivasi	Kondisi Empiris	Temuan Utama	Kategori
Dorongan Berprestasi	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	Motivasi ada, namun belum mendorong peningkatan kualitas secara konsisten	Cukup
Ketekunan Kerja	Beban kerja tinggi dan jumlah personel terbatas	Kelelahan kerja berpotensi menurunkan semangat kerja	Cukup
Tanggung Jawab	Pegawai tetap menyelesaikan tugas meskipun terdapat revisi	Tanggung jawab tinggi, namun kualitas belum optimal	Baik
Antusiasme Kerja	Rutinitas dan tekanan kerja tinggi	Tidak semua pegawai menunjukkan inisiatif kerja tinggi	Cukup
	Rata-rata Motivasi Kerja	Motivasi kerja relatif stabil namun belum dominan	Cukup

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup. Pegawai pada umumnya memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, namun motivasi tersebut belum sepenuhnya mendorong peningkatan kualitas kinerja. Tingginya beban kerja, keterbatasan sumber daya manusia, serta rutinitas pekerjaan diduga menjadi faktor yang menurunkan antusiasme dan ketekunan kerja. Kondisi ini menjelaskan mengapa secara statistik motivasi kerja berpengaruh positif namun belum signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai

Aspek Kompetensi	Kondisi Empiris	Temuan Utama	Kategori
Pengetahuan Teknis	Pegawai memahami tugas pokok Laka Lantas	Pemahaman regulasi dan prosedur cukup baik	Baik
Keterampilan Teknis	Masih terdapat kesalahan administrasi dan revisi laporan	Ketelitian dan analisis kasus perlu ditingkatkan	Cukup

Kemampuan Analisis	Revisi laporan masih cukup tinggi	Analisis data dan kejadian belum konsisten	Cukup
Sikap Profesional	Pegawai tetap menjalankan tugas sesuai SOP	Disiplin kerja relatif baik	Baik
	Rata-rata Kompetensi	Kompetensi cukup baik namun belum merata	Baik

Secara deskriptif, kompetensi pegawai Unit Laka Lantas berada pada kategori **baik**, meskipun masih terdapat aspek tertentu yang perlu ditingkatkan. Pegawai telah memiliki pengetahuan dan sikap profesional yang memadai, namun keterampilan teknis dan kemampuan analisis belum sepenuhnya optimal, yang tercermin dari masih tingginya revisi laporan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknis dan pendalaman prosedur kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja secara menyeluruh.

Tabel 8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja	Kondisi Empiris	Temuan Utama	Kategori
Kuantitas Kerja	Jumlah tugas cukup tinggi	Beban kerja tidak seimbang antar sub unit	Cukup
Kualitas Kerja	Revisi laporan masih tinggi	Ketelitian dan kesesuaian standar belum optimal	Kurang
Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sering mendekati deadline	Efisiensi waktu masih rendah	Cukup
Tanggung Jawab	Tugas tetap diselesaikan meskipun perlu revisi	Komitmen kerja relatif baik	Baik
	Rata-rata Kinerja	Kinerja pegawai masih perlu perbaikan	Cukup

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Bandung berada pada kategori **cukup**. Meskipun pegawai menunjukkan tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja masih belum optimal, yang tercermin dari tingginya jumlah revisi laporan dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ketidakseimbangan beban kerja serta keterbatasan kompetensi teknis menjadi faktor utama yang memengaruhi capaian kinerja pegawai.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

Item	r hitung (Item-Total)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,782	0,308	Valid
X1.2	0,701	0,308	Valid
X1.3	0,720	0,308	Valid
X1.4	0,790	0,308	Valid
X1.5	0,841	0,308	Valid
X1.6	0,671	0,308	Valid
X1.7	0,615	0,308	Valid
X1.8	0,785	0,308	Valid
X1.9	0,738	0,308	Valid
X2.1	0,684	0,308	Valid
X2.2	0,846	0,308	Valid
X2.3	0,886	0,308	Valid
X2.4	0,874	0,308	Valid
X2.5	0,898	0,308	Valid
X2.6	0,929	0,308	Valid
X3.1	0,766	0,308	Valid
X3.2	0,593	0,308	Valid
X3.3	0,773	0,308	Valid
X3.4	0,784	0,308	Valid
X3.5	0,786	0,308	Valid
X3.6	0,584	0,308	Valid
X3.7	0,315	0,308	Valid
X3.8	0,777	0,308	Valid
X3.9	0,651	0,308	Valid
X3.10	0,479	0,308	Valid
Y1	0,663	0,308	Valid
Y2	0,722	0,308	Valid
Y3	0,727	0,308	Valid
Y4	0,549	0,308	Valid
Y5	0,532	0,308	Valid
Y6	0,636	0,308	Valid
Y7	0,511	0,308	Valid
Y8	0,453	0,308	Valid
Y9	0,718	0,308	Valid
Y10	0,785	0,308	Valid
Y11	0,797	0,308	Valid

Y12	0,722	0,308	Valid
------------	-------	-------	-------

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,308), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r-tabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
1	X1	0,894	≥ 0,70	Reliabel
2	X2	0,927	≥ 0,70	Reliabel
3	X3	0,812	≥ 0,70	Reliabel
4	Y	0,878	≥ 0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.25506059
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.084
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi.

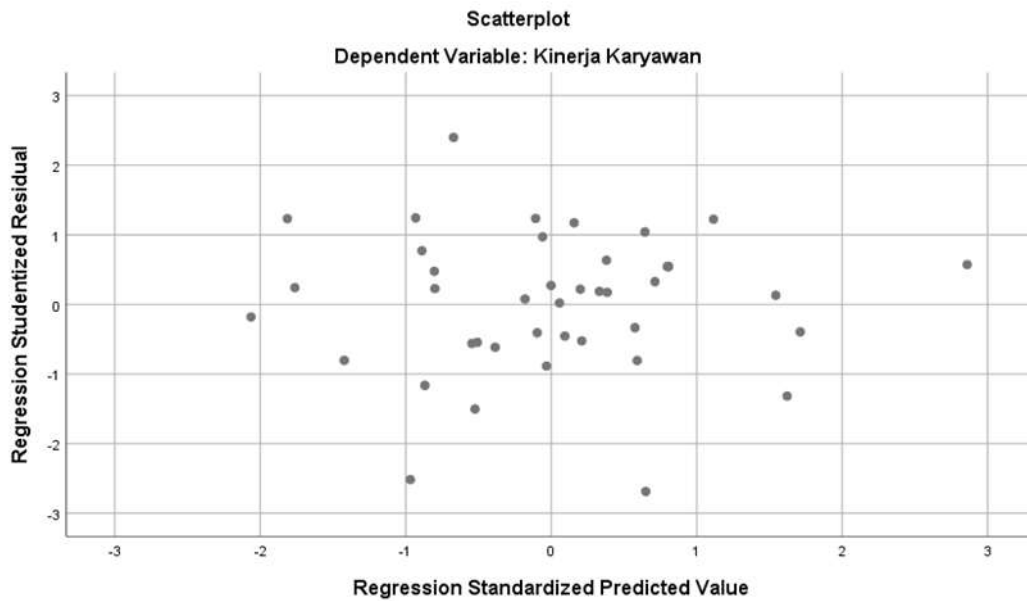
2) Uji Multikolinieritas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
1		
	.398	2.511
	.224	4.468
	.351	2.853

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut maupun bergelombang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.898	2.722			5.473	.000		
TAM	.814	.170	.441		4.792	.000	.398	2.511
MOTIVASI KERJA	.178	.102	.214		1.746	.084	.224	4.468
KOMPETENSI	.455	.176	.254		2.588	.011	.351	2.853

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 14,898 + 0,814X_1 + 0,178X_2 + 0,455X_3 + \varepsilon$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,898 mengindikasikan apabila variabel *Technology Acceptance Model* (TAM), motivasi kerja, dan kompetensi berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 14,898. Hal ini menunjukkan adanya tingkat kinerja minimum yang tetap terbentuk meskipun tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut.

Variabel TAM memiliki koefisien regresi sebesar 0,814 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa TAM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan penerimaan dan pemanfaatan teknologi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan.

Motivasi kerja menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,178 dengan nilai signifikansi 0,084 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik. Dengan demikian, motivasi kerja belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada konteks penelitian ini.

Sementara itu, kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,455 dengan nilai signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	.822 ^a
1	.822 ^a	.676	.666	4.519	.822 ^a

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, TAM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,676, yang menunjukkan bahwa 67,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel TAM, motivasi kerja, dan kompetensi, sedangkan 32,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,666 menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.898	2.722			5.473	.000		
TAM	.814	.170	.441		4.792	.000	.398	2.511
MOTIVASI KERJA	.178	.102	.214		1.746	.084	.224	4.468
KOMPETENSI	.455	.176	.254		2.588	.011	.351	2.853

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hipotesis 1 (H1)

Technology Acceptance Model (TAM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 14, variabel Technology Acceptance Model (TAM) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,814, nilai t hitung sebesar 4,792, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa Technology Acceptance Model (TAM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan dan pemanfaatan teknologi oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan teknologi yang dirasakan bermanfaat dan mudah digunakan mampu meningkatkan efektivitas, ketepatan, dan produktivitas kerja karyawan di Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Bandung.

Hipotesis 2 (H2)

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,178, nilai t hitung sebesar 1,746, dan nilai signifikansi sebesar 0,084. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,084 > 0,05$), sehingga H2 ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan motivasi kerja belum mampu secara nyata meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, faktor tersebut belum menjadi penentu utama kinerja tanpa didukung oleh faktor lain seperti kompetensi dan penerimaan teknologi yang memadai.

Hipotesis 3 (H3)

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 14, variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,455, nilai t hitung sebesar 2,588, dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), sehingga H3 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan—baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja—maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif, tepat, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4095.506	3	1365.169	66.842	.000 ^b
	Residual	1960.684	96	20.424		
	Total	6056.190	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, TAM

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 66,842 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel TAM, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2. Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Technology Acceptance Model (TAM), motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi, diperoleh beberapa temuan penting yang dapat dibahas sebagai berikut

a. Pengaruh TAM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel TAM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan karyawan terhadap teknologi, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep Technology Acceptance Model (Davis, 1989) yang menyatakan bahwa persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan teknologi akan mendorong individu untuk menggunakan teknologi secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks organisasi, teknologi yang diterima dengan baik oleh karyawan mampu meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan produktivitas kerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,084 ($> 0,05$). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi kerja, faktor tersebut belum tentu secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain, seperti sistem kerja, teknologi, atau kompetensi yang memadai. Hasil ini dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang relatif stabil, sistem kompensasi yang seragam, atau rendahnya variasi motivasi antar karyawan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila faktor pendukung lainnya belum optimal.

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja individu. Karyawan yang memiliki kemampuan teknis dan nonteknis yang memadai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.

d. Pengaruh TAM, Motivasi Kerja, dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh bahwa TAM, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi penerimaan teknologi, dorongan kerja, dan kemampuan individu.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,676 menunjukkan bahwa 67,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

e. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat implikasi penting yang dapat dijelaskan baik secara konseptual maupun praktis. Temuan bahwa Technology Acceptance Model (TAM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menegaskan bahwa penerimaan teknologi merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja, khususnya pada organisasi pelayanan publik yang mengandalkan sistem digital. Hasil ini sejalan dengan pandangan Davis dan Venkatesh yang menyatakan bahwa persepsi kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi akan mendorong individu untuk memanfaatkan sistem secara optimal, sehingga berdampak langsung pada efektivitas dan produktivitas kerja (Venkatesh et al., 2016; Davis & Venkatesh, 2022). Dalam konteks Unit Laka Lantas, penerimaan yang baik terhadap sistem ICELL memungkinkan proses administrasi dan pelaporan kecelakaan lalu lintas berjalan lebih cepat, akurat, dan terintegrasi, sehingga dapat menekan tingkat kesalahan dan revisi laporan.

Selain TAM, kompetensi pegawai juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kompetensi—yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja—merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja individu (Armstrong & Taylor, 2017; Wibowo, 2018). Pegawai dengan kompetensi yang memadai cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih tepat, profesional, dan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Dalam konteks Unit Laka Lantas, kompetensi teknis dan analitis menjadi sangat krusial mengingat kompleksitas penanganan kasus kecelakaan lalu lintas dan tuntutan akurasi data yang tinggi. Oleh karena itu, penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan dan evaluasi kinerja menjadi implikasi penting dari hasil penelitian ini.

Di sisi lain, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada konteks penelitian ini. Kondisi tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi sektor publik yang cenderung memiliki sistem kerja yang formal, prosedural, dan relatif stabil, sehingga variasi motivasi individu tidak selalu berimplikasi langsung pada variasi kinerja (Robbins & Judge, 2020; Gunawan & Lestari, 2020). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung yang efektivitasnya sangat bergantung pada keberadaan sistem kerja yang baik dan kompetensi pegawai yang memadai.

Secara praktis, implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Kota Bandung perlu difokuskan pada optimalisasi penerapan teknologi dan pengembangan kompetensi pegawai. Peningkatan motivasi kerja tetap diperlukan, namun harus diintegrasikan dengan perbaikan sistem kerja, pelatihan teknis, dan penyederhanaan prosedur agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja. Dengan pendekatan yang terintegrasi antara teknologi, kompetensi, dan motivasi, diharapkan kualitas pelayanan publik di bidang lalu lintas dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Unit Laka Lantas Satlantas Polrestabes Kota Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh penerapan *Technology Acceptance Model* dan kompetensi pegawai. Penerimaan teknologi yang baik terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, khususnya dalam mendukung proses administrasi dan pelaporan kecelakaan lalu lintas. Demikian pula, kompetensi pegawai yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas dan ketepatan penyelesaian tugas, sehingga berperan penting dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada konteks penelitian ini, sehingga diperlukan pendekatan manajerial yang lebih tepat agar motivasi kerja dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan penerapan sistem teknologi yang mudah digunakan dan benar-benar dirasakan manfaatnya oleh pegawai, serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang terarah dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pimpinan Unit Laka Lantas dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan optimalisasi sistem kerja berbasis teknologi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti beban kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

1. Afifah, S. N., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *eCo-Buss*, 7(2), 1493-1505.
2. Alqorni, M. Z. W., dkk. (2025). Pengaruh kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, XX(X), xxx-xxx.
3. Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Majalengka Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, XX(X), xxx-xxx.
4. Ariany, V. R., dkk. (2025). Hubungan lingkungan kerja, pengambilan keputusan pimpinan, dan pengurangan tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, XX(X), xxx-xxx.
5. Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
6. Bhattacharjee, A. (2019). *Information systems research: A behavioral perspective* (2nd ed.). New York: Routledge.
7. Davis, F. D., & Venkatesh, V. (2022). Toward a unified view of user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 46(1), 1-24.
8. Fajar, K. B., dkk. (2025). The effect of training, competence, and leadership on job satisfaction with career development as an intervening variable at XYZ Hospital. *International Journal of Human Resource Studies*, XX(X), xxx-xxx.
9. Gelo, S. Z., Amali, L. N., & Polin, M. (2020). Penerapan Technology Acceptance Model (TAM) dalam menganalisis penerimaan aplikasi e-kinerja pada Dinas PUPR Kota Gorontalo. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, XX(X), xxx-xxx.
10. Gunawan, A., & Lestari, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 85-96.
11. Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926-936.
12. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage Learning.
13. Hendriyan, A., Sucipto, B., & Dzauharoh, S. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai DP3AP2KB Kota Cimahi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, XX(X), xxx-xxx.
14. Iqbal, M., Jaya, R. C., & Recky. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung. *Jurnal Manajemen Publik*, XX(X), xxx-xxx.
15. Mahirah, N. H., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Griya Nutrisi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 399-408.
16. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
17. Pratama, W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 34-45.
18. Rahmah, A. M. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dakwah*, XX(X), xxx-xxx.

19. Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4), 1455–1463.
20. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
21. Saputra, R. (2021). Beban kerja dan tekanan organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 101–112.
22. Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*.
23. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
24. Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2016). Unified theory of acceptance and use of technology: A synthesis and the road ahead. *Journal of the Association for Information Systems*, 17(5), 328–376.
25. Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
26. Wibowo, S., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 17–25.
27. Yasmine, P. C., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Dunia Sandang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, XX(X), xxx–xxx.
28. Zhang, X., Guo, X., Wu, Y., Lai, K. H., & Vogel, D. (2017). Exploring the moderating role of perceived control in mobile government adoption. *Information & Management*, 54(6), 746–761.