

Implementasi Dedicraft Software dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Nelly^{1*}, Richard Marcell², Dustin Tiovino³, Oxana Gloria⁴, Vinsensius⁵, William⁶

^{1,5} Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia

^{2,3,4,6} Program Studi Sistem dan Teknologi Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia

nelly@itbss.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Kata Kunci :

Dedicraft;
Motivasi Kerja;
Gamifikasi;
Analisis Kualitatif;
Industri Kreatif.

Keywords:

Dedicraft;
Work Motivation;
Gamification;
Qualitative Analysis;
Creative Industry.

Submitted : 09 Desember 2024

Revised : 30 Desember 2024

Accepted : 30 Desember 2024

Published : 31 Desember 2024

*Corresponding Author

Copyright ©2024 TECHBUS (Technology, Business and Entrepreneurs)

Published by LPPM Institut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia, Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia.

ABSTRAK

Dalam era digital yang terus berkembang, motivasi kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengevaluasi implementasi aplikasi Dedicraft, sebuah solusi berbasis gamifikasi, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara dengan pengguna aplikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dedicraft mampu memberikan pengalaman kerja yang lebih interaktif dan menyenangkan melalui fitur penghargaan, yang secara signifikan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa keterbatasan, seperti generalisasi hasil yang terbatas pada konteks spesifik dan sumber daya penelitian yang terbatas. Sebagai rekomendasi, penelitian masa depan disarankan untuk memperluas cakupan studi ke berbagai jenis industri, melakukan studi komparatif dengan aplikasi sejenis, dan mengeksplorasi pengaruh insentif non-finansial serta perubahan organisasi terhadap motivasi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan lebih lanjut aplikasi Dedicraft dan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam era digital.

ABSTRACT

In the rapidly evolving digital era, work motivation has become a crucial element influencing employee productivity and performance. This study evaluates the implementation of the Dedicraft application, a gamification-based solution, to enhance employee motivation. Using a qualitative descriptive approach, data were collected through interviews with application users. The results demonstrate that Dedicraft provides a more interactive and enjoyable work experience through its reward features, significantly boosting motivation levels. The study also identifies certain limitations, such as the restricted generalizability of findings to specific contexts and limited research resources. Recommendations for future studies include analyzing the impact of non-financial incentives, developing additional application features, and conducting comparative studies with similar solutions. This research is expected to contribute to the development of technology-driven motivation tools and serve as a reference for innovation in human resource management. As a recommendation, future research is advised to expand the scope of studies to various industries, conduct comparative studies with similar applications, and explore the influence of non-financial incentives and organizational changes on employee motivation. This research is expected to make a tangible contribution to the further development of the Dedicraft application and enrich understanding of the factors influencing employee motivation in the digital age.

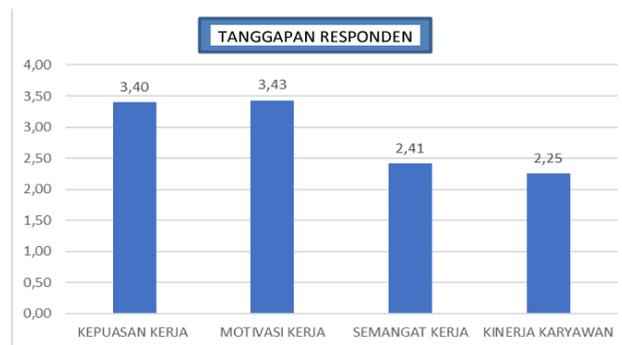
1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan determinan fundamental dalam dinamika organisasi modern, berperan sebagai katalisator yang mendukung pencapaian kinerja optimal dan realisasi tujuan strategis perusahaan. Dalam berbagai studi akademis dan praktik industri, motivasi diidentifikasi sebagai faktor kunci yang memengaruhi produktivitas, kualitas hasil kerja, serta tingkat inovasi dalam perusahaan. Motivasi kerja mencerminkan interaksi dinamis antara faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi intensi, arah, dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas

profesional (Hasibuan, 2009; Notoatmodjo, 2009). Faktor intrinsik meliputi dorongan pribadi, kepuasan dalam pencapaian, dan pengembangan diri, sementara faktor ekstrinsik mencakup penghargaan, pengakuan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang kuat tidak hanya tercermin dalam peningkatan produktivitas karyawan, tetapi juga dalam pembentukan budaya inovasi, peningkatan kepuasan kerja, serta penguatan loyalitas karyawan terhadap institusi.

Namun, mempertahankan tingkat motivasi karyawan dalam konteks era digital dan transisi menuju ekosistem kerja berbasis teknologi menghadirkan tantangan baru yang lebih kompleks. Disrupsi digital, ketidakpastian ekonomi global, serta perubahan dinamika kerja akibat penerapan model kerja jarak jauh (*remote working*) sering kali berkontribusi pada penurunan semangat dan keterlibatan karyawan. Selain itu, kurangnya pengakuan terhadap pencapaian individu, keterbatasan sistem penghargaan tradisional, serta minimnya peluang pengembangan diri dapat memperburuk situasi ini. Lingkungan kerja yang semakin kompetitif memerlukan intervensi strategis berbasis teknologi untuk menciptakan pengalaman kerja yang lebih dinamis, partisipatif, dan kolaboratif.

Dalam menjawab tantangan tersebut, Dedicraft hadir sebagai solusi inovatif yang mengadopsi prinsip gamifikasi untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi karyawan. Aplikasi ini dirancang untuk menyediakan pengalaman kerja yang menarik dan menyenangkan melalui fitur-fitur penghargaan virtual, umpan balik langsung, serta elemen interaktif yang mendorong keterlibatan dan meningkatkan rasa pencapaian individu. Dedicraft tidak hanya menciptakan mekanisme penghargaan yang terukur dan adil, tetapi juga memperkuat kohesi tim melalui aktivitas kolaboratif yang berbasis teknologi. Studi empiris dalam industri kreatif mengungkapkan bahwa implementasi gamifikasi mampu meningkatkan motivasi karyawan hingga 25% (Gartner, 2023). Selain itu, survei yang dilakukan oleh Workplace Research (2022) menunjukkan bahwa 60% karyawan melaporkan peningkatan motivasi ketika pencapaian mereka divalidasi melalui platform digital.



Gambar 1.1. Gambar Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri

Peran teknologi dalam membentuk ulang paradigma motivasi kerja semakin relevan seiring dengan pesatnya digitalisasi dalam berbagai sektor industri. Digitalisasi memungkinkan personalisasi pendekatan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan dan preferensi karyawan, serta mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dedicraft, melalui pendekatan gamifikasinya, menawarkan diferensiasi signifikan dibandingkan dengan solusi konvensional. Aplikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai platform yang mengintegrasikan pengembangan profesional dan penguatan keterampilan interpersonal. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri secara terus-menerus, Dedicraft berkontribusi dalam menciptakan ekosistem kerja yang lebih adaptif dan kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan Dedicraft sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, dengan fokus pada lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut. Melalui metodologi kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam dengan pengguna aplikasi dan proses pengembangan perangkat lunak berbasis Agile, penelitian ini berupaya mengidentifikasi praktik terbaik (*best practice*) dalam implementasi teknologi motivasi di berbagai sektor industri. Fokus penelitian mencakup analisis terhadap efektivitas fitur gamifikasi, dampak penggunaan aplikasi terhadap kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas berbasis teknologi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi motivasi berbasis teknologi. Selain itu, penelitian ini juga berfungsi sebagai referensi bagi perusahaan yang ingin mengadopsi solusi serupa dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan akan solusi berbasis teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, Dedicraft memiliki potensi besar untuk menjadi salah satu alat yang krusial dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Technology Acceptance Model (TAM) adalah teori yang digunakan untuk menganalisis penerimaan pengguna terhadap teknologi baru. Menurut Santi dan Sudiasmo (2020) Teori TAM adalah model analisis yang digunakan untuk menentukan perilaku pengguna untuk penerimaan teknologi baru. Davis mengembangkan teori TAM pada tahun 1986, dan menempatkan fokus pada utilitas dan kegunaan yang dirasakan dari sistem informasi dalam peramalan sikap pengguna. Teori TAM berfokus pada dua hal utama, yaitu utilitas yang dirasakan (*perceived usefulness*), yang menjelaskan sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi/sistem akan meningkatkan kinerjanya. Kemudahan yang kedua, penggunaan yang dirasakan (*perceived ease of use*), yaitu sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi/sistem tidak memerlukan usaha yang berlebihan.

Menurut Kasilingam (2020), TAM adalah model penelitian yang paling berpengaruh dalam menjelaskan penerapan teknologi informasi dan dianggap berguna untuk pembelajaran tentang penerimaan berbagai konteks yang berhubungan dengan teknologi. TAM menjelaskan hubungan sebab akibat antara keyakinan (akan manfaat suatu sistem informasi dan kemudahan penggunaannya) dan perilaku, tujuan/keperluan, dan penggunaan aktual dari pengguna/ user suatu sistem informasi. Technology Acceptance Model (TAM) juga merupakan salah satu model yang dapat digunakan untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi diterimanya suatu sistem / sistem informasi. Model ini pertama kali diperkenalkan oleh Fred Davis pada tahun 1986. Ada 3 faktor yang mempengaruhi penggunaan sebuah sistem sesuai yang diusulkan oleh Fred Davis:

- a) Kegunaan yang Dirasakan, Suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
- b) Kemudahan Penggunaan yang Dirasakan, Suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tersebut tak perlu bersusah payah
- c) Niat Untuk Menggunakan, Kecenderungan perilaku untuk menggunakan suatu teknologi.

3. METODOLOGI

3.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari 30 mahasiswa dari Instiut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia, dengan rentang usia antara 20 hingga 24 tahun yang sudah bekerja. Pemilihan subjek ini dilakukan melalui purposive sampling untuk memastikan partisipasi responden yang memiliki relevansi langsung dengan penggunaan aplikasi Dedicraft. Fokus pada industri kreatif dipilih karena sektor ini dikenal memiliki kebutuhan tinggi terhadap inovasi dan motivasi kerja yang berkelanjutan. Karakteristik responden mencakup:

- Jumlah: 30 Mahasiswa
- Usia: 20 - 24 tahun
- Latar belakang pendidikan: Mahasiswa yang sudah bekerja

Responden dipilih karena berada dalam lingkungan kerja yang dinamis, di mana motivasi kerja memainkan peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Pemilihan ini juga didasarkan pada data awal yang menunjukkan bahwa perusahaan kreatif cenderung mengalami tantangan dalam mempertahankan motivasi kerja karyawan akibat persaingan yang ketat dan beban kerja yang tinggi.

3.2 Penerapan Technology Acceptance Model (TAM)

Pendekatan TAM digunakan untuk menganalisis tingkat penerimaan dan efektivitas aplikasi Dedicraft dalam meningkatkan motivasi kerja. Model ini diterapkan melalui survei dan wawancara mendalam yang mengukur tiga aspek utama:

- Perceived Usefulness (PU) – Sejauh mana karyawan percaya bahwa Dedicraft meningkatkan produktivitas dan pencapaian kerja.
- Perceived Ease of Use (PEU) – Persepsi karyawan terhadap kemudahan penggunaan aplikasi tanpa memerlukan pelatihan tambahan.
- Behavioral Intention to Use (BIU) – Niat karyawan untuk terus menggunakan aplikasi Dedicraft dalam kegiatan sehari-hari.

Analisis dilakukan dengan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap berbagai pernyataan terkait ketiga aspek tersebut. Data dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai pola penerimaan teknologi di kalangan karyawan.

3.3 Metode Penelitian

Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih untuk memahami pengalaman langsung karyawan dalam menggunakan aplikasi Dedicraft. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yang sering kali sulit diukur secara kuantitatif. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data naratif yang menggambarkan pengalaman pengguna, tantangan yang dihadapi, serta dampak aplikasi terhadap kinerja dan kolaborasi tim. Metode ini dipilih karena memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi mendalam mengenai aspek emosional dan psikologis yang memengaruhi motivasi kerja. Selain itu,

Implementasi Dedicraft Software dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan, Nelly, et al.

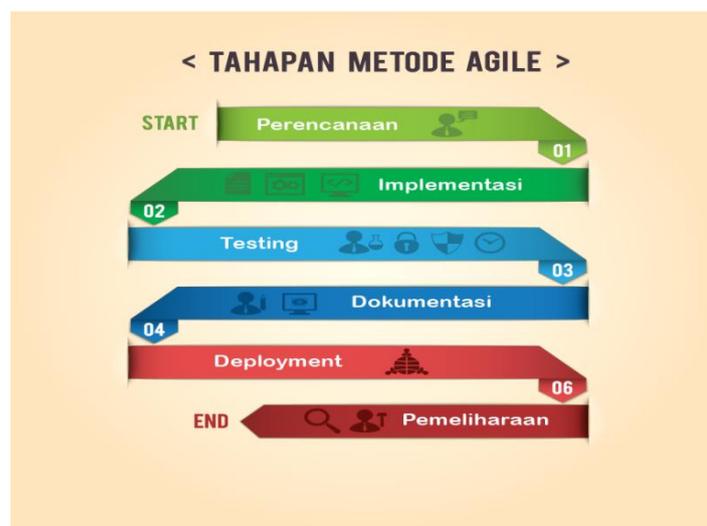
pendekatan ini memungkinkan identifikasi faktor kontekstual yang dapat memperkaya pemahaman tentang dinamika motivasi di lingkungan kerja modern.

3.4 Aplikasi Dedicraft dengan Agile Model

Salah satu aplikasi pesaing yang memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja karyawan adalah Aplikasi Empuls, sebuah platform yang memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi, berkomunikasi, dan mengakui prestasi satu sama lain. Aplikasi Empuls sendiri menggunakan teori TAM untuk merancang fitur-fitur yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, seperti komunikasi dan penetapan tujuan yang jelas, pengakuan dan penghargaan, peluang pengembangan profesional, dan otonomi dan pemberdayaan. Empuls juga menggunakan sistem reward yang berbasis pada kinerja karyawan, yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Sistem reward ini didasarkan pada penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara reward dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dalam menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi diterimanya suatu sistem / sistem informasi dengan menggunakan Agile Software Development. Agile software development adalah metode pengembangan perangkat lunak yang didasarkan pada pengerjaannya yang berulang, dimana aturan dan solusi yang sudah disepakati oleh setiap anggota tim dilakukan dengan kolaborasi secara terstruktur dan terorganisir (Dicoding Indonesia, 2021). Dalam pendekatan Agile, pengembangan perangkat lunak dibagi menjadi serangkaian iterasi yang disebut sprint. Setiap sprint memiliki siklus hidup lengkap yang mencakup perencanaan, desain, pengembangan, pengujian, implementasi, dan evaluasi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci untuk setiap tahapan dalam siklus hidup Agile:

- a) Planning (Perencanaan): Tim proyek bersama-sama merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan dalam sprint berikutnya. Ini melibatkan pemilihan fitur atau tugas yang akan diimplementasikan berdasarkan prioritas dan kebutuhan pengguna.
- b) Design (Desain): Setelah perencanaan, tim merancang solusi untuk fitur atau tugas yang dipilih. Desain ini meliputi perancangan arsitektur, desain antarmuka pengguna, dan desain teknis lainnya yang diperlukan untuk mengimplementasikan fitur atau tugas tersebut.
- c) Develop (Pengembangan): Tahap ini adalah saat kode sebenarnya ditulis. Tim proyek menerapkan desain yang telah dibuat sebelumnya dan mengembangkan fitur atau tugas sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan.
- d) Test (Pengujian): Setelah pengembangan selesai, fitur atau produk diuji untuk memastikan bahwa mereka berfungsi seperti yang diharapkan. Pengujian ini mencakup pengujian unit (pada level kode), pengujian integrasi (untuk memastikan berbagai bagian sistem berinteraksi dengan baik), dan pengujian fungsional (untuk memastikan fitur berfungsi sesuai dengan kebutuhan pengguna).
- e) Deploy (Implementasi): Setelah pengujian selesai dan fitur atau produk dianggap siap, mereka siap untuk diimplementasikan. Ini bisa berarti peluncuran ke lingkungan produksi atau rilis kepada pengguna.
- f) Review (Evaluasi): Setelah implementasi, tim melakukan tinjauan terhadap sprint yang telah selesai. Ini melibatkan evaluasi hasil kerja, umpan balik dari pengguna, dan perencanaan untuk sprint berikutnya.
- g) Launch (Peluncuran): Tahap ini adalah peluncuran resmi fitur atau produk kepada pengguna. Ini bisa terjadi setelah beberapa sprint telah selesai dan fitur atau produk dianggap siap untuk digunakan.



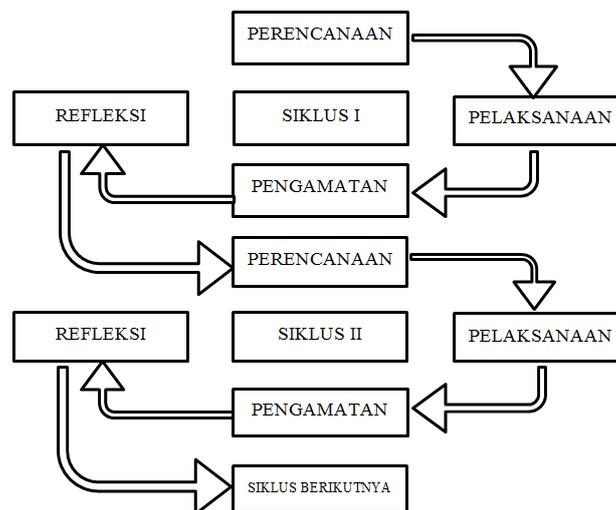
Gambar 3.1. Software Development Life Cycle Dengan Pendekatan Agile Model, Sumber: fittechinova.com, 2023

Pendekatan Agile memungkinkan tim untuk lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan dan umpan balik pengguna karena iterasi yang lebih pendek dan perencanaan yang lebih adaptif. Hal ini memungkinkan pengembangan perangkat lunak yang lebih cepat dan lebih sesuai dengan kebutuhan pengguna.

3.5 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Raco (2018), metode kualitatif adalah pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral yang memperlakukan partisipan benar-benar sebagai subjek dan bukan objek. Sebuah pendekatan yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan penarikan kesimpulan dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto yang memiliki 4 tahapan utama, sebagai berikut.

- 1) Perencanaan (planning), yaitu tahap di mana peneliti menentukan masalah, tujuan, indikator, strategi, dan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian.
- 2) Pelaksanaan (acting), yaitu tahap di mana peneliti melaksanakan tindakan yang telah direncanakan sebelumnya dalam situasi nyata di kelas. Peneliti juga berperan sebagai guru yang mengajar dan mengelola kelas.
- 3) Observasi (observing), yaitu tahap di mana peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti observasi, tes, angket, wawancara, dokumentasi, dan lain-lain. Peneliti juga mencatat segala hal yang terjadi selama pelaksanaan tindakan, baik yang mendukung maupun menghambat penelitian.
- 4) Refleksi (reflecting), yaitu tahap di mana peneliti menganalisis dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan, serta mengevaluasi keberhasilan tindakan yang telah dilakukan. Peneliti juga merumuskan temuan, simpulan, dan saran untuk perbaikan tindakan selanjutnya.



Gambar 3.2. Desain Penelitian, Sumber: Paizaludin & Ermalinda, 2016

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019), instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa ITBSS yang sudah memiliki pengalaman dalam bekerja. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik convenience sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang bertujuan untuk memilih sampel yang mudah dijangkau atau tersedia, yang dimana memilih mahasiswa ITBSS yang aktif berkuliah dan sedang bekerja. Menurut Sugiyono (2004:77), convenience sampling adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan informasi yang komprehensif dan relevan tentang aplikasi dedicraft dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan teori TAM dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

3.7.1. Wawancara

Peneliti dapat melakukan wawancara langsung dengan mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia, atau pihak terkait lainnya untuk mengumpulkan informasi yang relevan terkait dengan permasalahan motivasi kerja yang dialami oleh mahasiswa yang sudah bekerja.

1) Pertanyaan

- Apakah menurut anda gaji hanya menjadi satu-satunya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan? Berikan alasannya!
- Jika anda suatu saat bekerja, apakah gaji itu satu-satunya motivasi dalam melakukan pekerjaan?
- Saran untuk aplikasi Dedicraft
- Kritik Aplikasi Dedicraft
- Apakah Menurut anda aplikasi ini akan memiliki prospek bisnis di masa depan? berikan alasan anda!

2) Hasil Wawancara

Berdasarkan umpan balik dan wawancara yang telah dilakukan, berikut adalah poin-poin yang dapat mendukung ide aplikasi Dedicraft adalah sebagai berikut.

- Gaji Bukan Satu-satunya Motivator: Banyak responden percaya bahwa meskipun gaji penting, itu bukan satu-satunya faktor motivasi bagi karyawan. Mereka menyebutkan faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan keterampilan, passion terhadap pekerjaan, dan penghargaan dari atasan sebagai faktor motivasi yang sama pentingnya.
- Apresiasi Meningkatkan Kinerja: Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka akan bekerja lebih tekun jika merasa diapresiasi di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem seperti Dedicraft, yang fokus pada pengakuan dan imbalan, dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.
- Beragam Faktor Motivasi: Wawancara mengungkapkan bahwa ada beragam faktor yang memotivasi karyawan selain insentif finansial. Ini termasuk passion pribadi terhadap pekerjaan, dukungan dari keluarga, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan keterampilan.
- Peningkatan dari Umpan Balik: Umpan balik yang diterima untuk Dedicraft menunjukkan adanya area perbaikan, seperti peningkatan UI, perbaikan bug, dan penambahan fitur. Dengan mengatasi masalah ini, aplikasi dapat menjadi lebih menarik dan efektif.
- Prospek Bisnis: Meskipun beberapa responden merasa ragu, banyak yang melihat potensi dalam Dedicraft karena kemampuannya untuk mengatasi dinamika motivasi yang kompleks di tempat kerja. Dengan pengembangan dan pemasaran lebih lanjut, aplikasi ini dapat menciptakan pasar yang kuat.
- Relevansi di Era Digital: Beberapa responden menekankan pentingnya teknologi dalam tempat kerja modern. Mereka percaya bahwa aplikasi seperti Dedicraft, yang memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan motivasi, relevan dan diperlukan dalam era digital saat ini.

3.7.2. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan mencari dan mereview sumber-sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal, artikel, skripsi, tesis, disertasi, dan sumber internet lainnya. Menurut M. Nazir (1998:112), studi literatur adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, serta laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi. Studi literatur bertujuan untuk mendapatkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep, dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini.

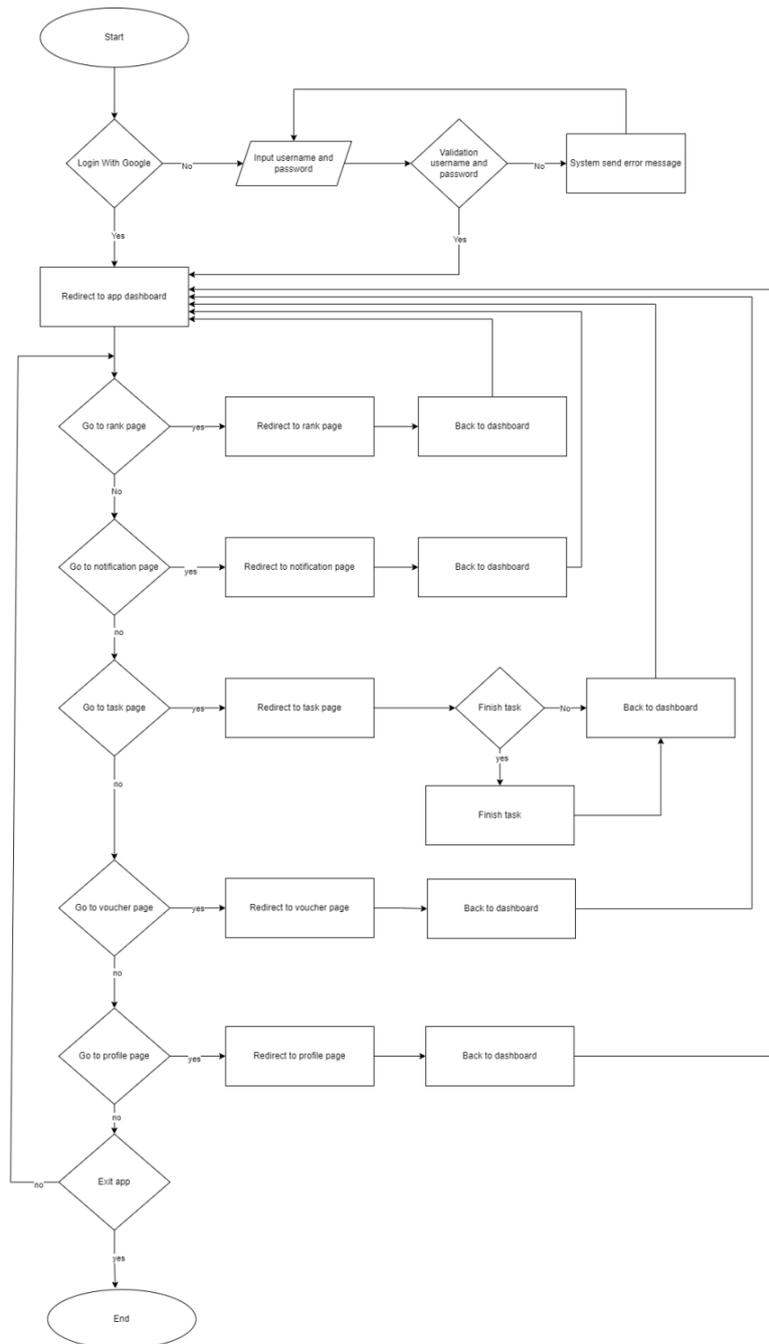
3.8 Aktivitas Aplikasi

Aplikasi Dedicraft memiliki alur kerja yang terorganisir untuk memaksimalkan pengalaman pengguna. Pertama-tama, pengguna diharuskan untuk melakukan login. Aplikasi Dedicraft menyediakan dua opsi login, yaitu menggunakan username dan password atau mengandalkan akun Google. Setelah berhasil login, pengguna akan diarahkan ke Dashboard aplikasi sebagai pusat kontrol utama. Di dalam Dashboard, pengguna dapat melihat tugas atau task yang dapat mereka kerjakan pada hari tersebut. Selain itu, informasi mengenai jumlah piala yang telah diperoleh juga dapat diakses dari Dashboard. Dari sini, pengguna memiliki opsi untuk mengakses beberapa halaman terkait.

Halaman Notifikasi memberikan pengguna informasi terkait pencapaian mereka, termasuk pengerjaan tugas yang sukses dan reward yang telah diterima. Halaman Rank menyajikan daftar hadiah yang dapat diperoleh ketika pengguna mencapai rank tertentu dalam aplikasi. Pada Halaman Tugas, pengguna dapat melihat rekapan tugas yang harus mereka kerjakan, diurutkan berdasarkan tanggal. Mereka juga dapat melihat detail tugas, membuat prioritas tugas, dan setelah menyelesaikan tugas, pengguna akan mendapatkan tambahan trophy. Sebaliknya, ketika tugas tidak diselesaikan, akan terjadi pengurangan trophy yang berhubungan dengan naik atau turunnya rank pengguna dalam aplikasi.

Halaman Voucher menampilkan daftar voucher yang telah diperoleh oleh pengguna. Voucher ini bisa digunakan pada aplikasi tertentu dan diperoleh setelah pengguna mencapai jumlah trophy tertentu. Terakhir, Halaman Profile memungkinkan pengguna untuk melihat detail akun mereka, mulai dari data diri hingga rank dan jumlah pencapaian dari waktu ke waktu. Dengan alur kerja yang terstruktur ini, Aplikasi Dedicraft memberikan pengguna kontrol penuh atas aktivitas dan pencapaian mereka dalam aplikasi.

Implementasi Dedicraft Software dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan, Nelly, et al.



Gambar 3.2. Flowchart Aplikasi Dedicraft

3.9 Kelebihan dan Kekurangan Aplikasi

Aplikasi Dedicraft memiliki beberapa kelebihan yang dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pertama, aplikasi ini dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, seperti pengakuan dan hadiah. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Selain itu, Dedicraft juga memungkinkan pemantauan yang lebih baik terhadap pencapaian karyawan, yang dapat membantu dalam evaluasi kinerja. Fitur-fitur seperti tugas yang dapat diprioritaskan dan notifikasi pencapaian memberikan fleksibilitas bagi pengguna untuk mengatur waktu dan usaha mereka sendiri. Namun, ada juga beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan. Terlalu bergantung pada penghargaan dapat mengarah pada motivasi yang bersifat ekstrinsik dan tidak memperhitungkan faktor intrinsik yang juga penting. Selain itu, kesulitan dalam mengukur pencapaian kualitatif dan potensi kecurangan dalam sistem penghargaan terbuka juga merupakan tantangan yang perlu diperhatikan. Dengan memahami baik kelebihan dan kekurangan ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memaksimalkan manfaat dari penggunaan Aplikasi Dedicraft dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

4. PEMBAHASAN

4.1 Temuan dan Keterkaitan dengan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi implementasi Dedicraft dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di sektor industri kreatif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 85% dari responden merasakan peningkatan motivasi kerja setelah menggunakan aplikasi Dedicraft secara rutin. Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa fitur penghargaan virtual dan sistem poin yang diterapkan mendorong mereka untuk berpartisipasi lebih aktif dalam tugas-tugas kerja harian. Sebagai contoh konkret, salah satu responden mengungkapkan, "Setiap kali saya menyelesaikan tugas dan mendapatkan poin, saya merasa diapresiasi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik." Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengidentifikasi faktor yang berkontribusi pada peningkatan motivasi melalui aplikasi berbasis gamifikasi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Data Kuantitatif dari Hasil Wawancara

Kategori	Jumlah Responden
Merasa motivasi meningkat karena penghargaan virtual	20
Menganggap Dedicraft membantu meningkatkan produktivitas	17
Menilai aplikasi mudah digunakan (perceived ease of use)	20
Ingin terus menggunakan aplikasi (behavioral intention to use)	21

4.2.2. Analisis dengan Technology Acceptance Model (TAM)

Hasil penelitian dianalisis menggunakan pendekatan TAM untuk mengevaluasi penerimaan teknologi oleh pengguna. Analisis ini mencakup tiga komponen utama:

- Perceived Usefulness (PU):

Sebanyak 17 responden (57%) menganggap bahwa Dedicraft membantu meningkatkan produktivitas dan mempercepat penyelesaian tugas. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi memiliki dampak positif terhadap kinerja, yang sesuai dengan prinsip TAM bahwa teknologi yang meningkatkan produktivitas akan diterima lebih baik oleh pengguna.

- Perceived Ease of Use (PEU):

Sebanyak 20 responden (67%) menilai bahwa Dedicraft mudah digunakan tanpa memerlukan pelatihan tambahan. Ini memperkuat asumsi TAM bahwa kemudahan penggunaan merupakan faktor penting dalam menentukan penerimaan teknologi.

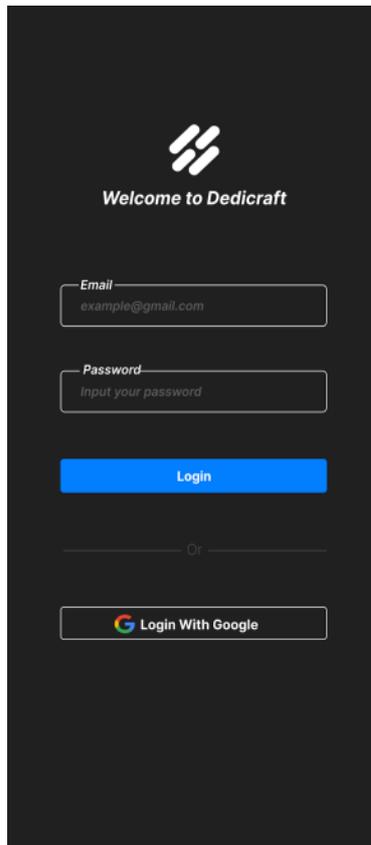
- Behavioral Intention to Use (BIU):

Mayoritas responden (21 orang atau 70%) menyatakan niat kuat untuk terus menggunakan Dedicraft dalam aktivitas kerja mereka. Data ini mencerminkan tingginya kepercayaan pengguna terhadap aplikasi dan keinginan untuk tetap memanfaatkannya dalam jangka panjang.

Analisis ini memperlihatkan bahwa semua komponen TAM diterapkan secara efektif dalam konteks penelitian ini, dengan dukungan data kuantitatif dari wawancara sebagai bukti empirik. Korelasi positif antara hasil penelitian dengan model TAM memperkuat validitas dan reliabilitas aplikasi Dedicraft dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

4.3. Login

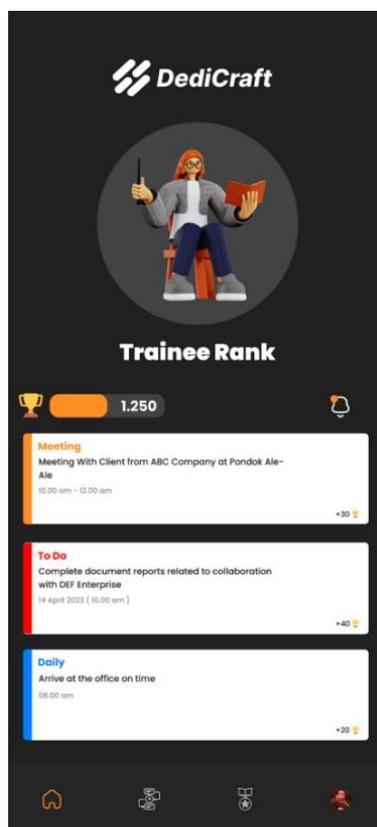
Sistem memerlukan otentikasi agar user dapat masuk ke dalam sistem. Seluruh fitur dari sistem informasi ini diproteksi menggunakan fitur login terlebih dahulu. User dapat melakukan login dengan menggunakan username dan password yang telah didaftarkan sebelumnya



Gambar 4.1. Halaman Login

4.4. Dashboard

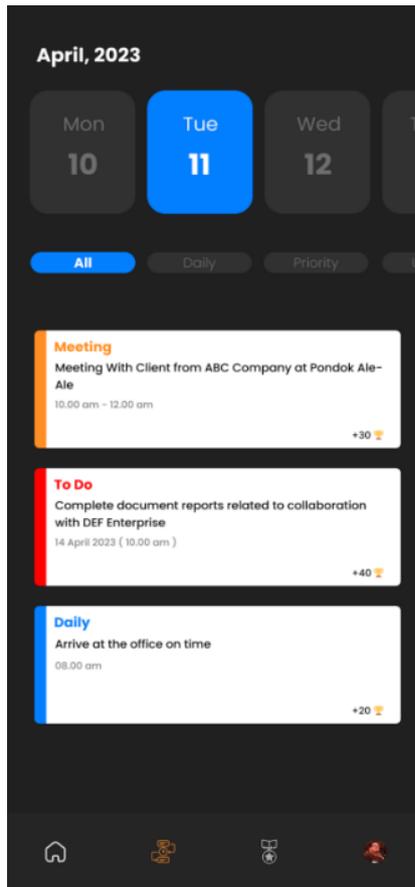
Dashboard merupakan halaman awal saat user telah melakukan login dan berisi mengenai rangkuman data-data dari semua kegiatan yang akan dilakukan oleh user. Data-data yang ada ditampilkan dalam bentuk list.



Gambar 4.2. Halaman Dashboard

4.5. Task

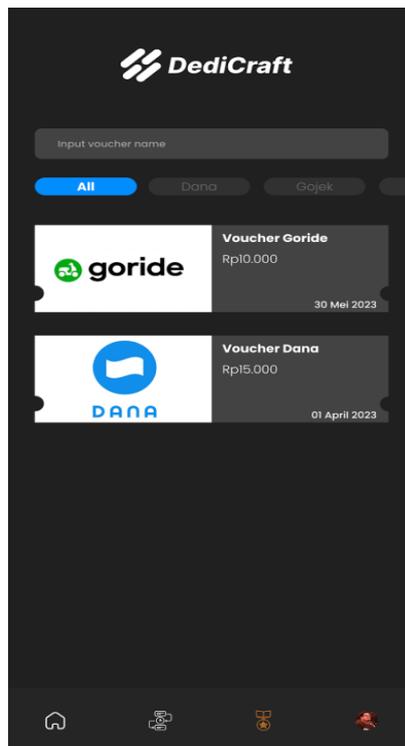
Fitur ini digunakan untuk mengelola data aktivitas user yang pernah dilakukan, yang sedang berlangsung, dan yang akan dilakukan.



Gambar 4.3. Halaman Task

4.6. Reward

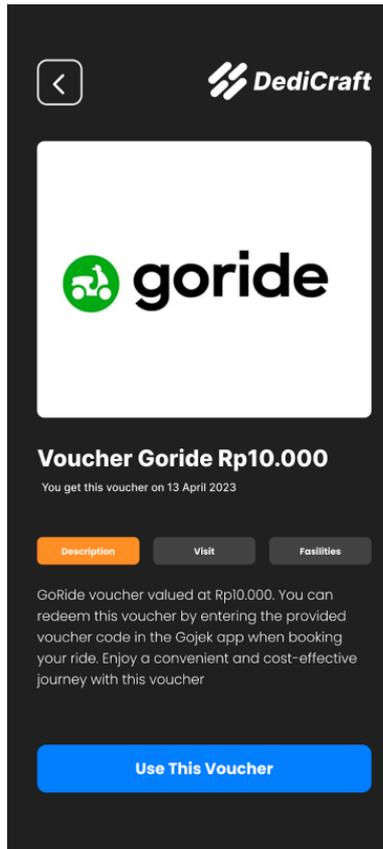
Fitur ini digunakan untuk mengelola data hadiah yang telah didapatkan oleh user setelah mengumpulkan sejumlah poin dari rangkaian aktivitasnya.



Gambar 4.4. Halaman Reward

4.7. Voucher Detail

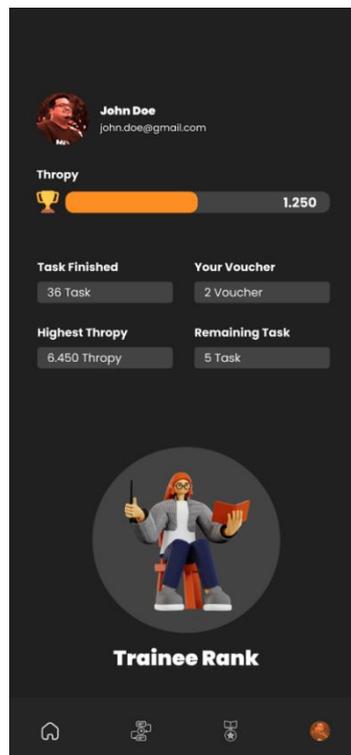
Fitur ini digunakan untuk mengelola detail informasi hadiah yang dimiliki oleh user saat ini.



Gambar 4.5. Halaman Voucher Detail

4.8. Profile

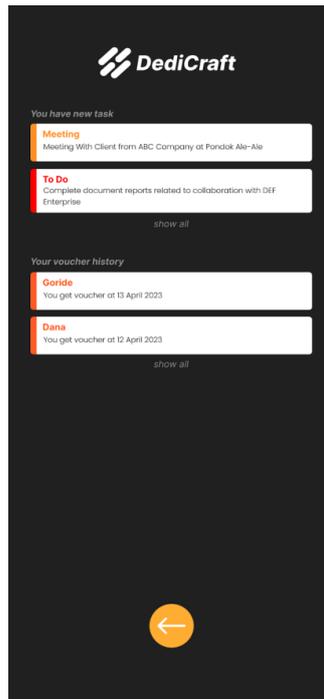
Fitur ini digunakan untuk mengelola data user, terdiri dari nama, alamat email, pencapaian, rank, dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.



Gambar 4.6. Halaman Profile

4.9. Notification List

Fitur ini digunakan untuk mengelola data notifikasi yang dimiliki oleh user yang merupakan informasi terkini terkait user tersebut.



Gambar 4.7. Halaman Notification List

4.10. Rank and Reward

Fitur ini digunakan untuk mengelola data poin aktivitas user dan data ranking user yang disesuaikan dengan tingkat poin aktivitas yang dimiliki oleh user.



Gambar 4.8. Halaman Rank dan Reward

5. KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa aplikasi Dedicraft memiliki potensi besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, terutama dalam konteks mahasiswa yang bekerja. Melalui pendekatan Agile Software Development, aplikasi ini mampu memberikan solusi yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pengguna. Kelebihan aplikasi ini antara lain adalah kemampuannya untuk memberikan umpan balik positif kepada karyawan atas

pencapaian mereka, memberikan motivasi tambahan melalui sistem reward, dan menyediakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisir. Aplikasi ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melihat progres mereka dalam mencapai tujuan, yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Namun, terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan, seperti perluasan fitur untuk lebih menjangkau kebutuhan karyawan yang lebih luas, peningkatan dalam hal UI/UX untuk meningkatkan user experience, serta perluasan cakupan penggunaan aplikasi ini agar dapat digunakan secara lebih luas di berbagai industri.

Secara keseluruhan, aplikasi Dedicraft diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menjadi panduan bagi pengembangan aplikasi serupa di masa depan. Implikasi dari penelitian ini juga mencakup potensi untuk mengimplementasikan aplikasi serupa dalam lingkungan kerja lainnya, dengan penyesuaian yang sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan teori motivasi kerja dan penerapan teknologi dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang aplikasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, serta memberikan wawasan baru dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks yang beragam.

6. KETERBATASAN

Adapun keterbatasan dari penelitian berjudul "Implementasi Dedicraft software dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan" adalah sebagai berikut. Pertama, keterbatasan dalam generalisasi, dimana penelitian ini dilakukan di lingkungan spesifik (seperti PT Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo) dan temuannya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke lingkungan kerja yang berbeda. Kedua, keterbatasan sumber daya, termasuk waktu, anggaran, dan akses terhadap data, yang mungkin membatasi kedalaman dan luasnya penelitian ini. Ketiga, subyektivitas yang mungkin muncul dari penggunaan wawancara sebagai metode pengumpulan data, yang dapat memperkenalkan bias subjektif baik dari peneliti maupun responden. Keempat, keterbatasan data, dimana penelitian ini mungkin terbatas pada data internal perusahaan dan informasi publik, sehingga tidak mencakup semua faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan ini, hasil penelitian ini harus diterapkan dengan hati-hati dan dengan mempertimbangkan konteks spesifik dari lingkungan kerja yang relevan.

7. FUTURE STUDIES

Adapun future studies dari penelitian berjudul "Implementasi Dedicraft software dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan" adalah sebagai berikut. Pertama, penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, untuk memahami lebih dalam bagaimana lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Kedua, pengembangan aplikasi, dengan fokus pada penelitian yang lebih mendalam tentang pengembangan Aplikasi Dedicraft untuk memastikan kesesuaian dengan berbagai kebutuhan dan preferensi karyawan. Ketiga, penelitian tentang Pengaruh Insentif Non-Finansial, dengan tujuan memahami lebih lanjut pengaruh insentif non-finansial, seperti pengakuan atas pencapaian, terhadap motivasi kerja karyawan. Keempat, Studi Komparatif antara Aplikasi Dedicraft dengan aplikasi sejenis atau metode lain untuk meningkatkan motivasi karyawan, guna membandingkan efektivitasnya. Kelima, penelitian tentang Pengaruh Perubahan Organisasi, untuk memahami bagaimana perubahan organisasi dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan bagaimana Aplikasi Dedicraft dapat membantu dalam menghadapi konteks perubahan tersebut. Dengan melanjutkan penelitian-penelitian ini, dapat diharapkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dapat diperdalam, dan aplikasi Dedicraft dapat terus dikembangkan untuk menjadi lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Conflict of interest

Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan

DAFTAR PUSTAKA

- Anindhita, N. P. (2022, January 3). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan - Kompas.com. *KOMPAS.com*. <https://buku.kompas.com/read/488/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan>. Apa yang dimaksud dengan Teori Pengukuhan atau Reinforcement Theory? (2018, October 24). Dictio Community. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-teori-pengukuhan-atau-reinforcement-theory/117418/2>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- adminlp2m. (2022, January 13). *Mengenal convenience sampling: Definisi, Keuntungan Dan Contohnya*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. <https://lp2m.uma.ac.id/2022/01/13/mengenal-convenience-sampling/>

- Harlianty, R. A. (2021). Motivasi Mahasiswa Kuliah Sambil bekerja. *Harlianty | Wellness and Healthy Magazine*. <https://doi.org/10.30604/well.232312021> Inilah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (2023, September 6). Pluxee. <https://www.sodexo.co.id/blog/inilah-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Kho, B. (2023, July 4). *Teori Penguatan Skinner (Skinner Reinforcement Theory)*. Ilmu Manajemen Industri. [https://ilmumanajemenindustri.com/teori-penguatan-skinner-skinner-reinforcement-theory/Motivasi Kuliah sambil kerja](https://ilmumanajemenindustri.com/teori-penguatan-skinner-skinner-reinforcement-theory/Motivasi%20Kuliah%20sambil%20kerja). <https://stekom.ac.id/artikel/motivasi-kuliah-sambil-kerja>
- Octavianasari, P., & Dwityanto, A. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan [The relationship between work motivation and employee performance] (Skripsi) [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. UMS ETD-db.
- Paramitha Febrianty, D. A., Yolanda, & Saleh, S. (2023). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Dompot Digital terhadap Perilaku Konsumtif. *Jurnal Multidisiplin Borobudur*, 1(2), 1-9. *PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK MANDIRI AREA JAKARTA TEBET SUPOMO - Repository UNSADA*. <http://repository.unsada.ac.id/2733/>
- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan - LokerPintar.id. (2023, May 10). *Info Lowongan Kerja Terbaru - LokerPintar*. <https://lokerpintar.id/2023/05/10/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Pentingnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan - StaffAny. (2022, May 14). StaffAny. <https://www.staffany.id/blog/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan/>
- Permana, S. N., & Adelina, I. (2021). Hubungan Trait Kepribadian dan Impulse Buying pada Pengguna E-Commerce "X". *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 1-11.
- Pooc. (2022, February 4). *Studi Literatur Adalah: Pengertian Umum & Menurut Para Ahli*. <https://www.pooc.org/studi-literatur-adalah/>
- Ratnasari, P., Prima, E., & Poerwati, C. E. (2022, October). *UPAYA MENINGKATKAN KEMAMPUAN SOSIAL EMOSIONAL MELALUI PERMAINAN TRADISIONAL BAKIAK UNTUK ANAK KELOMPOK B1 PAUD PELITA KASIH*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/figure/Gambar-1-Rancangan-Penelitian-Kelas-Model-Suharsimi-Arikunto-Sumber-Paizaludin_fig1_365034144
- Sari, R. A., & Pusparini, E. S. (2020). The effect of work-family conflict and work-family enrichment on work engagement and employee performance: An empirical study on public sector organizations in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 252-266.
- Setiawan, R. (2021, September 14). *Konsep Agile pada Software Development*. Dicoding Blog. <https://www.dicoding.com/blog/konsep-agile-pada-software-development/>
- SKom, K. T. (2016, December 13). *PENGUNAAN TAM (TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL) UNTUK KEPERLUAN PENELITIAN*. School of Information Systems. [https://sis.binus.ac.id/2016/12/13/penggunaan-tam-technology-acceptance-model-untuk-keperluan-penelitian/#:~:text=Technology%20Acceptance%20Model%20\(%20TAM%20\)%20adalah,Fred%20Davis%20pada%20tahun%201986.&text=Telah%20terjadi%20beberapa%20revisi%20terhadap%20model%20yang%20diusulkan](https://sis.binus.ac.id/2016/12/13/penggunaan-tam-technology-acceptance-model-untuk-keperluan-penelitian/#:~:text=Technology%20Acceptance%20Model%20(%20TAM%20)%20adalah,Fred%20Davis%20pada%20tahun%201986.&text=Telah%20terjadi%20beberapa%20revisi%20terhadap%20model%20yang%20diusulkan)
- Tesis, S. (2018, December 13). *Teori Lengkap tentang technology acceptance model (TAM) menurut para ahli dan contoh tesis technology acceptance model (TAM)*. Jasa Skripsi dan Tesis 0852-2588-7747 (WA). <https://idtesis.com/teori-lengkap-tentang-technology-acceptance-model-tam-menurut-para-ahli-dan-contoh-tesis-technology-acceptance-model-tam/>
- Konflik organisasi Dan Motivasi Kerja - staff site Universitas Negeri. <https://staffnew.uny.ac.id/upload/132243759/penelitian/JURNAL+KONFLIK+DAN+MOTIVASI.pdf>
- Zakky, Mugni, Abidin Uno, Zindriati, & Cite. (2020, February 23). *Pengertian instrumen Penelitian menurut Para Ahli Dan Secara Umum*. ZonaReferensi.com. <https://www.zonareferensi.com/pengertian-instrumen-penelitian/>