

ANALISIS PENERIMAAN HULU TALENT YAYASAN HASNUR CENTRE MENGUNAKAN TAM

Arif Muhammad Iqbal^{*1}, Brina Miftahurrohmah²

^{1,2}Universitas Internasional Semen Indonesia, Gresik
Email: ¹arif.iqbal20@student.uisi.ac.id, ²brina.miftahurrohmah@uisi.ac.id

^{*}Penulis Korespondensi

(Naskah masuk: 22 November 2023, diterima untuk diterbitkan: 04 April 2024)

Abstrak

Sistem penilaian kinerja karyawan di Yayasan Hasnur Centre masih menggunakan *Google Form* sederhana sehingga menimbulkan kendala dalam pengambilan keputusan Direktur Eksekutif terkait kinerja karyawan. Hal tersebut ditindaklanjuti Direktur Eksekutif dengan membuat Hulu Talent yang merupakan *HR Platform* berbasis *Performance Management System*. Disebabkan Hulu Talent baru diimplementasikan, dilakukan penelitian untuk mengukur tingkat penerimaan karyawan sebagai pengguna. TAM digunakan sebagai metode pengujian setiap faktor yang memberikan pengaruh penerimaan Hulu Talent dengan 4 variabel utama, yaitu *PU*, *PE*, *BI*, dan *AU* kemudian menambahkan variabel *SC (Perceived Security)* sebagai kebaruan untuk keamanan privasi dalam menjaga kepercayaan karyawan menggunakan sistem. Pengujian menggunakan metode survey kuesioner kuantitatif menggunakan teknik *Simple Random Sampling* berisi *statement* tertutup yang disediakan peneliti. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pengguna Hulu Talent sebanyak 400 karyawan dengan sampel yang mengisi kuesioner sebanyak 328 responden. Data responden dianalisis menggunakan *PLS-SEM* untuk diolah menggunakan *tools SmartPLS* versi 4. Penelitian menghasilkan analisis hipotesis setiap faktor yang memberikan pengaruh terhadap penerimaan Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre adalah variabel *PE*, *PU*, *BI*, dan *AU*, sedangkan variabel *SC (Perceived Security)* tidak dapat diterima.

Kata kunci: analisis penerimaan, HR platform, perceived security, PLS-SEM, SmartPLS, TAM

ACCEPTANCE ANALYSIS OF HULU TALENT AT THE YAYASAN HASNUR CENTRE USING TAM

Abstract

The employee performance assessment at Yayasan Hasnur Centre still utilizes a simple Google Form, causing challenges in the decision-making process for the Executive Director regarding employee performance. In response, the corporate has initiated the creation of Hulu Talent, an HR Platform based on the Performance Management System. Due the recent implementation of Hulu Talent, a study was conducted to measure the level of employee acceptance as users. The TAM was employed as the testing method for each factor influencing the acceptance of Hulu Talent, with four main variables: *PU*, *PE*, *BI*, and *AU*. Additionally, a *SC (Perceived Security)* variable was added as novelty to address privacy concerns and maintain employee trust in the system. The testing utilized a quantitative questionnaire survey method employing *Simple Random Sampling* with closed statements provided by the researcher. The research population comprised all 400 employees with 328 respondents completing the questionnaire. The respondent data was analyzed using *PLS-SEM* and processed using *SmartPLS* version 4. The results yielded hypothesis analysis indicating that each factor influencing the acceptance of Hulu Talent at Yayasan Hasnur Centre includes the variables *PE*, *PU*, *BI*, and *AU*, while the variable *SC (Perceived Security)* is not acceptable.

Keywords: acceptance analysis, HR platform, perceived security, PLS-SEM, SmartPLS, TAM

1. PENDAHULUAN

Pemanfaatan sistem informasi merupakan bagian dari transformasi layanan informasi manual menjadi digital (Budiyanto, 2022). Kegiatan yang semula dilakukan secara manual beralih ke digital

untuk meningkatkan efisiensi dan kemudahan dalam menyelesaikan tantangan perusahaan saat ini (Al Hasri & Sudarmilah, 2021). Hal ini senyampang dengan pesatnya perkembangan teknologi yang berdampak pada berbagai bidang (Esabella, et al.,

2022), termasuk penerapan sistem informasi Hulu Talent di Yayasan Hasnur Centre.

Yayasan Hasnur Centre merupakan lembaga CSR (*Corporate Social Responsibility*) dari Hasnur Group yang berfokus terhadap pembangunan kualitas sumber daya manusia di Kalimantan Selatan (Yayasan Hasnur Centre, 2023). Menurut Carroll (2021), *Corporate Social Responsibility* merupakan komitmen perusahaan induk untuk berkontribusi nyata terhadap perkembangan ekonomi, kualitas sumber daya manusia, komunitas lokal, dan masyarakat luas. Keberadaan CSR berdampak positif bagi penilaian suatu usaha sebagai kesadaran terhadap masyarakat serta lingkungan sekitar (Putri & Badera, 2022), salah satunya adalah memberdayakan masyarakat menjadi karyawan Yayasan Hasnur Centre. Saat ini, jumlah masyarakat yang terserap menjadi karyawan Hasnur Centre berjumlah lebih dari 400 karyawan yang tersebar di berbagai unit (Yayasan Hasnur Centre, 2023).

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan di Yayasan Hasnur Centre, dilakukan evaluasi setiap kuartal menggunakan metode *360° Assessment*. Karyawan secara berkala akan melakukan penilaian secara objektif terhadap atasan, bawahan, rekan kerja, dan diri sendiri (Ellison, et al., 2022), menggunakan metode penilaian *rating scale* dan isian deskripsi singkat. Adapun aspek penilaian kinerja karyawan Yayasan Hasnur Centre berdasarkan perspektif dan sub-perspektif yang ditetapkan perusahaan. Namun, proses penilaian kinerja karyawan Yayasan Hasnur Centre masih dilakukan menggunakan *Google Form* sederhana sehingga akumulasi penilaian tidak efektif dan efisien dalam pengambilan keputusan Direktur Eksekutif yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut ditindaklanjuti oleh Direktur Eksekutif Yayasan Hasnur Centre dengan melakukan penilaian kinerja karyawan melalui Hulu Talent. Hulu Talent merupakan sistem informasi *HR Platform* berbasis *Performance Management System* pada Yayasan Hasnur Centre. Hulu Talent menyediakan integrasi dan otomatisasi dalam melakukan pengukuran dan manajemen performa karyawan yang didesain lebih *human* untuk memberikan pengalaman berbeda dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Disebabkan Hulu Talent pada Yayasan Hasnur Centre baru diimplementasikan, perlu dilakukan penelitian untuk mengukur tingkat penerimaan karyawan sebagai pengguna saat melakukan penilaian kinerja karyawan melalui sistem informasi Hulu Talent. Penerimaan merupakan harapan pengguna pada saat menggunakan suatu sistem informasi dalam mempermudah pekerjaan (Naseri, et al., 2023). Kemudahan pekerjaan melalui penggunaan sistem informasi menjadi faktor keberhasilan penerimaan sistem (Purnomo, et al., 2022). Adapun metode analisis penerimaan yang umum digunakan diantaranya metode TAM (*Technology Acceptance Model*) yang dikemukakan oleh Venkatesh tahun 1996 (Sari, 2022) yang terdiri

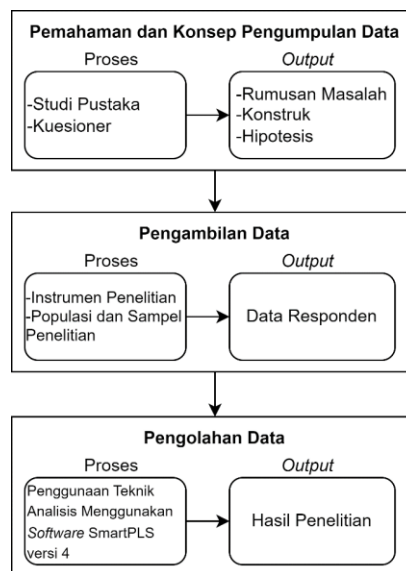
dari penambahan variabel eksternal, *PE (Perceived Ease of Use)*, *PU (Perceived Usefulness)*, *BI (Behavioral Intention to Use)*, dan *AU (Actual System Usage)* (Zefriyenni, et al., 2022). Kemudian menambahkan variabel *SC (Perceived Security)* pada variabel eksternal sebagai kebaruan untuk keamanan privasi sebagai bagian menjaga kepercayaan karyawan dalam menggunakan teknologi (Sudono, et al., 2020).

Pengujian dilakukan menggunakan metode survey kuantitatif berupa kuesioner berisi *statement* tertutup yang sudah disediakan oleh peneliti (Subowo, 2020) terhadap karyawan di Yayasan Hasnur Centre terkait penggunaan sistem informasi Hulu Talent. Populasi pada penelitian merupakan seluruh karyawan Yayasan Hasnur Centre pengguna sistem informasi Hulu Talent dengan penentuan jumlah sampel yang diperlukan dalam melakukan penelitian menggunakan metode Slovin (Sukma, et al., 2021) dengan *margin error* yang ditetapkan sebesar 0.1 (Mappigau, 2023). Hasil data dari responden selanjutnya dianalisis dengan *PLS-SEM* untuk diolah menggunakan *tools SmartPLS* versi 4 (Wingdes, et al., 2021).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 1 merupakan adopsi kerangka pemikiran dari penelitian (Mulyani, et al., 2023) melalui beberapa tahapan.



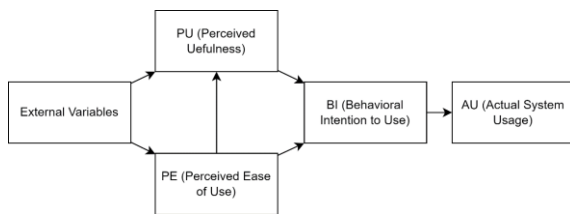
Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Mulyani, et al., 2023)

2.2 Pemahaman Konsep dan Pengumpulan Data

1) Studi Pustaka

Tahapan ini dilakukan studi pustaka berupa jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini untuk menghasilkan rumusan masalah penerimaan, konsep terkait TAM (*Technology Acceptance Model*), dan PLS-SEM. TAM (*Technology Acceptance Model*)

digunakan untuk mengetahui tingkat penerimaan pengguna (Pratama, et al., 2022) Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre yang tepat. *TAM (Technology Acceptance Model)* didefinisikan sebagai teori penggambaran perilaku pengguna dalam melakukan penerimaan dan penggunaan teknologi baru (Suryo & Untoro, 2023) yang dikemukakan Davis pada tahun 1989 (Gupta, et al., 2022). Selanjutnya, Venkatesh dan Davis memodifikasi *TAM (Technology Acceptance Model)* dengan menghapus variabel *AT (Attitude Toward Using)* pada tahun 1996 sebagai penyesuaian terhadap kemajuan teknologi (Sari, 2022) seperti pada Gambar 2.

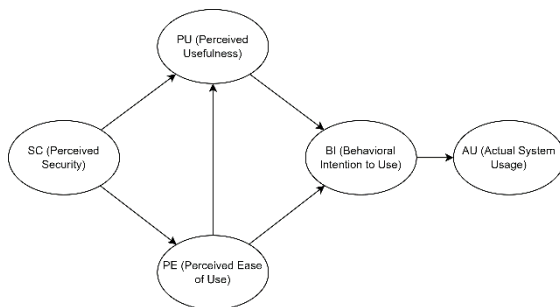


Gambar 2. Model *TAM (Technology Acceptance Model)* versi 1996

Adapun *PLS-SEM* digunakan untuk mengolah data berdasarkan pemodelan dalam menghasilkan konstruk dan hipotesis yang sudah ditetapkan (Wingdes, et al., 2021) dengan menambahkan variabel *SC (Perceived Security)* pada variabel eksternal untuk keamanan privasi sebagai bagian menjaga kepercayaan karyawan menggunakan teknologi informasi (Hassan, et al., 2020) sebagai berikut.

1. Persepsi keamanan penggunaan Hulu Talent oleh karyawan Yayasan Hasnur Centre
2. Persepsi kemudahan penggunaan Hulu Talent oleh karyawan Yayasan Hasnur Centre
3. Persepsi penggunaan Hulu Talent oleh karyawan Yayasan Hasnur Centre
4. Niat penggunaan Hulu Talent oleh karyawan Yayasan Hasnur Centre
5. Perilaku penggunaan Hulu Talent oleh karyawan Yayasan Hasnur Centre

Gambar 3 menunjukkan hipotesis penelitian yang akan diteliti.



Gambar 3. Hipotesis Penelitian

- H1: *SC* berpengaruh signifikan pada *PE*
- H2: *SC* berpengaruh signifikan pada *PU*
- H3: *PE* berpengaruh signifikan pada *PU*

- H4: *PU* berpengaruh signifikan pada *BI*
- H5: *PE* berpengaruh signifikan pada *BI*
- H6: *BI* berpengaruh signifikan pada *AU*

2) Kuesioner

Instrumen penelitian dalam pengambilan data menggunakan kuesioner berisi *statement* tertutup yang sudah disediakan oleh peneliti (Subowo, 2020) berdasarkan indikator-indikator variabel pada *TAM (Technology Acceptance Model)*. Penilaian terhadap konstruk menggunakan pernyataan kuesioner dalam *Likert Scale* (Tanujaya, et al., 2022). Pernyataan pada kuesioner didiskusikan terlebih dahulu dengan tim *HR* untuk memastikan setiap pernyataan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengelompokkan variabel yang diukur agar dapat menganalisis data berupa pengukuran opini karyawan mengenai penerimaan Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre. Kuesioner disebarluaskan secara *online* melalui media sosial *Whatsapp Group* internal karyawan Yayasan Hasnur Centre berupa *link Google Form*. Setiap jawaban *Likert Scale* dari karyawan dikaitkan dengan bentuk *statement* tertutup yang sudah disediakan oleh peneliti (Robie, et al., 2022).

1. Sangat Tidak Setuju = 1
2. Tidak Setuju = 2
3. Setuju = 3
4. Sangat Setuju = 4

2.3 Pengambilan Data

1) Instrumen Penelitian

Tahapan ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari bagian profil responden dan bagian penerimaan responden terhadap Hulu Talent menggunakan variabel dan indikator penilaian penelitian pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penilaian Penelitian

Variabel	Kode	Indikator	Referensi	
<i>SC</i>	<i>SC1</i>	Hulu Talent memberikan jaminan keamanan	(Fahmi & Evanita, 2019)	
	<i>SC2</i>	Hulu Talent menjaga kerahasiaan data		
	<i>PE</i>	<i>PE1</i>	Hulu Talent mudah dipelajari	(Sudaryono, et al., 2023)
		<i>PE2</i>	Hulu Talent mudah dikontrol	
<i>PE3</i>		Hulu Talent mudah digunakan		
<i>PU</i>	<i>PU1</i>	Hulu Talent mampu meningkatkan kecepatan kerja	(Winaya, et al., 2022)	
	<i>PU2</i>	Hulu Talent mampu meningkatkan produktifitas		
	<i>PU3</i>	Hulu Talent mampu membuat pekerjaan lebih mudah		
	<i>PU4</i>	Hulu Talent bermanfaat dalam melakukan pekerjaan		
<i>BI</i>	<i>BI1</i>	Pengguna mempunyai niat untuk mencoba menjalankan setiap fitur yang ada pada Hulu Talent	(Nurfaizal & Wahyudi, 2022)	
	<i>BI2</i>	Pengguna mempunyai niat untuk mencoba menggunakan Hulu Talent dalam mengerjakan tugas		
	<i>BI3</i>	Pengguna mempunyai perencanaan menggunakan		

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
BI4		Hulu Talent secara berkelanjutan	
		Pengguna melanjutkan menggunakan Hulu Talent hingga masa depan	
		Pengguna mempunyai harapan menggunakan Hulu Talent hingga masa depan	
AU	AU1	Hulu Talent bermanfaat dalam membantu menyelesaikan pekerjaan	(Nurfaizal & Wahyudi, 2022)
	AU2	Hulu Talent mampu mengatasi pekerjaan dalam waktu tertentu	
	AU3	Hulu Talent diimplementasikan sesuai proyek pengembangan sistem	

2) Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian merupakan seluruh karyawan Yayasan Hasnur Centre pengguna sistem informasi Hulu Talent dengan penentuan jumlah sampel yang diperlukan dalam melakukan penelitian menggunakan metode Slovin (Sukma, et al., 2021) dengan *margin error* yang ditetapkan sebesar 0.1 (Mappigau, 2023). Berdasarkan informasi dari tim HR, karyawan Yayasan Hasnur Centre sebanyak 400 karyawan pengguna sistem informasi Hulu Talent yang tersebar di berbagai unit (Yayasan Hasnur Centre, 2023) yang dijadikan sebagai populasi. Adapun sampel pada penelitian ini minimal diisi oleh 80 karyawan agar dapat dikategorikan valid berdasarkan metode Slovin yang diambil dengan teknik *Simple Random Sampling* yang dikumpulkan dalam waktu 5 hari mulai dari 13 November hingga 17 November 2023. Adapun daftar responden yang mengisi kuesioner penerimaan Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre sebanyak 328 karyawan sehingga sampel penelitian dikategorikan valid.

2.4 Pengolahan Data

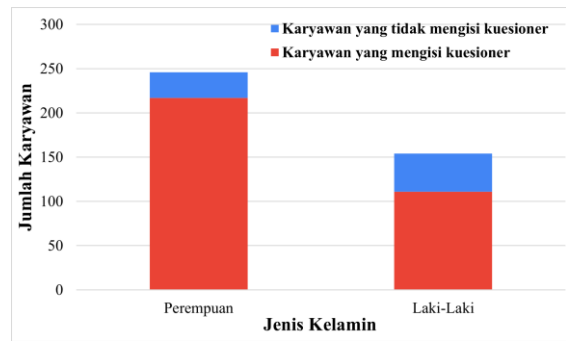
Data hasil kuesioner berupa indikator-indikator variabel pada TAM (*Technology Acceptance Model*) yang diisi oleh karyawan Yayasan Hasnur Centre terkait penggunaan sistem informasi Hulu Talent selanjutnya dianalisis menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square Structural Equation Modelling*), yaitu diolah dengan tools SmartPLS versi 4. Penggunaan tools SmartPLS versi 4 berfungsi untuk mendapatkan hasil pengujian hipotesis yang sudah ditentukan sehingga menghasilkan pengujian validasi dan reliabilitas (Wingdes, et al., 2021). Pengolahan data dilakukan analisis untuk menjawab hipotesis yang ditetapkan dan memberikan rekomendasi dalam penelitian. Analisis berdasarkan data demografis jenis kelamin dan unit kerja. Setelah itu, menganalisis *Outer Model* dan *Inner Model*. Tahapan analisis *Outer Model* mulai dari analisis *Individual Item Reliability*, *Internal Consistency Reliability*, *AVE (Average Variance Extracted)*, serta *Discriminant Validity*. Sedangkan tahapan analisis *Inner Model* mulai dari analisis *Path Coefficient* (β),

Coefficient of Determination (R^2), *t-test*, f^2 (*Effect Size*), dan *Predictive Relevance* (Q^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Demografis Jenis Kelamin

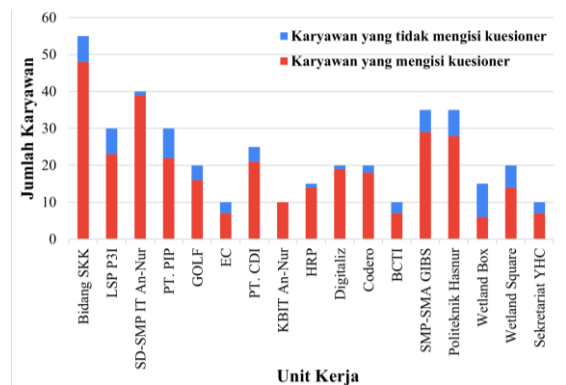
Analisis ini didapat dari hasil kuesioner data responden pada bagian profil. Gambar 4 menunjukkan 328 responden terdiri dari responden laki-laki sebanyak 111 dari 154 karyawan dan responden perempuan sebanyak 217 dari 246 karyawan.



Gambar 4. Analisis Demografis Jenis Kelamin

3.2 Analisis Demografis Unit Kerja

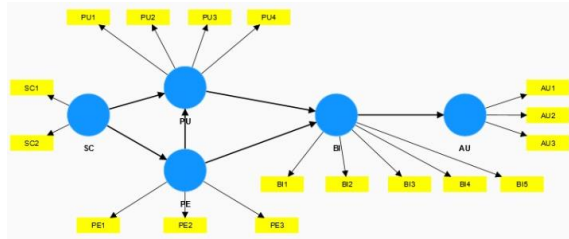
Analisis ini didapat dari hasil kuesioner data responden pada bagian profil. Gambar 5 menunjukkan 328 responden terdiri dari unit kerja Bidang SKK sebanyak 48 dari 55 karyawan, LSP P3I sebanyak 23 dari 30 karyawan, SD-SMP IT An-Nur sebanyak 39 dari 40 karyawan, PT. PIP sebanyak 22 dari 30 karyawan, GOLF sebanyak 16 dari 20 karyawan, EC sebanyak 7 dari 10 karyawan, PT. CDI sebanyak 21 dari 25 karyawan, KBIT An-Nur sebanyak 10 dari 10 karyawan, HRP sebanyak 14 dari 15 karyawan, Digitaliz sebanyak 19 dari 20 karyawan, Codero sebanyak 18 dari 20 karyawan, BCTI sebanyak 7 dari 10 karyawan, SMP-SMA GIBS sebanyak 29 dari 35 karyawan, Politeknik Hasnur sebanyak 28 dari 35 karyawan, Wetland Box sebanyak 6 dari 15 karyawan, Wetland Square sebanyak 14 dari 20 karyawan, dan Sekretariat YHC sebanyak 7 dari 10 karyawan.



Gambar 5. Analisis Demografis Unit Kerja

3.3 Analisis Outer Model

Analisis ini didapat dari hasil kuesioner data responden pada bagian penerimaan responden terhadap Hulu Talent. Gambar 6 menunjukkan model penelitian dengan SmartPLS versi 4 yang digunakan sesuai variabel dan indikator yang sudah ditetapkan.



Gambar 6. Model Penelitian dengan SmartPLS versi 4

1) Individual Item Reliability

Pemeriksaan *Individual Item Reliability* mengamati hasil *Standardized Outer Loading* berupa penggambaran hubungan sesama indikator terhadap konstruk. Nilai yang lebih dari 0.7 masuk kategori ideal sebagai indikator terhadap konstruk. Tabel 2 menunjukkan *Outer Loading* hasil dari analisis model penelitian dengan hasil semua indikator bernilai di atas 0.7 menandakan valid dalam proses pengukuran variabel tersebut sehingga tidak ada indikator yang perlu dihapus dalam melakukan pengukuran variabel tersebut.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Outer Loading*

	SC	PE	PU	BI	AU
SC1	0.900				
SC2	0.928				
PE1		0.909			
PE2		0.765			
PE3		0.885			
PU1			0.581		
PU2			0.713		
PU3			0.808		
PU4			0.795		
BI1				0.829	
BI2				0.839	
BI3				0.775	
BI4				0.859	
BI5				0.891	
AU1					0.879
AU2					0.823
AU3					0.874

2) Internal Consistency Reliability

Pemeriksaan ini dilakukan dengan mengamati hasil *CR (Composite Reliability)*. Nilai kurang dari 0.7 ditolak, lebih dari 0.7 masuk kategori diterima, dan lebih dari 0.8 masuk kategori sangat memuaskan. Tabel 3 menunjukkan *CR (Composite Reliability)* dengan hasil variabel *SC (Perceived Security)* tidak dapat diterima karena memiliki nilai kurang dari 0.7. Adapun variabel yang dapat diterima adalah variabel *BI (Behavioral Intention to Use)* dan *AU (Actual System Usage)*, sedangkan variabel *PE (Perceived Ease of Use)* dan *PU (Perceived Usefulness)* diterima dengan kategori sangat memuaskan.

Tabel 3. Hasil Pengujian *CR (Composite Reliability)*

Variabel	CR	Kategori
SC (<i>Perceived Security</i>)	0.566	Ditolak
PE (<i>Perceived Ease of Use</i>)	0.875	Diterima Sangat Memuaskan
PU (<i>Perceived Usefulness</i>)	0.808	Diterima Sangat Memuaskan
BI (<i>Behavioral Intention to Use</i>)	0.791	Diterima
AU (<i>Actual System Usage</i>)	0.755	Diterima

3) AVE (Average Variance Extracted)

Pemeriksaan ini dilakukan dengan penggambaran konstruk laten yang mampu menampung jumlah variabel. Nilai minimum 0.5 masuk kategori baik sebagai rata-rata setengah variabel laten. Tabel 4 menunjukkan *AVE (Average Variance Extracted)* dari analisis model penelitian dengan hasil semua variabel dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Pengujian *AVE (Average Variance Extracted)*

Variabel	AVE	Hasil
SC (<i>Perceived Security</i>)	0.527	Diterima
PE (<i>Perceived Ease of Use</i>)	0.684	Diterima
PU (<i>Perceived Usefulness</i>)	0.716	Diterima
BI (<i>Behavioral Intention to Use</i>)	0.724	Diterima
AU (<i>Actual System Usage</i>)	0.720	Diterima

4) Discriminant Validity

Evaluasi ini menggunakan *Cross Loading* dengan melakukan perbandingan nilai *Average Variance Extracted* terhadap kuadrat nilai korelasi sesama konstruk. Konstruk diprediksi ukuran blok lebih baik terhadap blok lain apabila hubungan sesama indikator pada konstruk mempunyai nilai yang lebih besar. Tabel 5 menunjukkan hasil *Cross Loading* berwarna hijau pada analisis model penelitian yang mempunyai nilai paling besar.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Cross Loading*

	AU	BI	PE	PU	SC
AU1	0.217	0.274	0.359	0.249	0.384
AU2	0.155	0.295	0.148	0.295	0.300
AU3	0.874	0.870	0.825	0.775	0.879
BI1	0.748	0.829	0.822	0.810	0.578
BI2	0.699	0.739	0.725	0.686	0.585
BI3	0.758	0.774	0.678	0.687	0.829
BI4	0.213	0.784	0.829	0.454	0.816
BI5	0.341	0.478	0.285	0.559	0.475
PE1	0.700	0.735	0.698	0.487	0.722
PE2	0.473	0.494	0.430	0.397	0.830
PE3	0.874	0.858	0.895	0.742	0.746
PU1	0.047	0.178	0.198	0.154	0.173
PU2	0.548	0.713	0.624	0.685	0.574
PU3	0.800	0.680	0.748	0.808	0.780
PU4	0.458	0.745	0.795	0.850	0.844
SC1	0.487	0.449	0.582	0.479	0.803
SC2	0.696	0.875	0.740	0.847	0.928

Selain itu, metode *Fornell-Larcker Criterion* berupa korelasi sesama konstruk harus lebih kecil dari nilai akar *AVE (Average Variance Extracted)* atau kuadrat korelasi sesama konstruk harus lebih kecil dari nilai *AVE (Average Variance Extracted)*. Tabel 6 menunjukkan nilai akar *AVE (Average Variance*

Extracted) atau kuadrat korelasi sesama konstruk hasil dari analisis model penelitian.

Tabel 6. Hasil Pengujian Nilai Fornell-Larcker Criterion

	AU	BI	PE	PU	SC
AU	0.580				
BI	0.489	0.659			
PE	0.678	0.846	0.895		
PU	0.487	0.489	0.517	0.521	
SC	0.558	0.589	0.487	0.649	0.700

3.4 Analisis Inner Model

Analisis ini didapat dari hasil kuesioner data responden pada bagian penerimaan responden terhadap Hulu Talent dengan melalui serangkaian tahapan sebagai berikut.

1) Path Coefficient (β)

Evaluasi *Path Coefficient* (β) menerapkan penggambaran hubungan kekuatan sesama konstruk. Dilakukan pengujian nilai ambang lebih besar dari 0.1 terhadap *Path Coefficient* (β) dalam memastikan *path* tersebut mempunyai pengaruh model. Tabel 7. menunjukkan nilai *Path Coefficient* (β) pada analisis model penelitian dengan hasil menunjukkan semua jalur mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai di atas 0.1, kecuali jalur $SC \rightarrow PU$ yang hanya mempunyai nilai 0.062 dan jalur $BI \rightarrow AU$ yang hanya mempunyai nilai 0.084.

Tabel 7. Hasil Pengujian Path Coefficient (β)

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	Pengaruh
$SC \rightarrow PE$	0.084	Tidak Berpengaruh
$SC \rightarrow PU$	0.062	Tidak Berpengaruh
$PE \rightarrow PU$	0.114	Berpengaruh
$PU \rightarrow BI$	0.227	Berpengaruh
$PE \rightarrow BI$	0.131	Berpengaruh
$BI \rightarrow AU$	0.116	Berpengaruh

2) Coefficient of Determination (R^2)

Evaluasi *Coefficient of Determination* (R^2) menerapkan standar 0.67 pada *Endogenous Variable* masuk varian kuat, 0.33 masuk varian sedang, dan kurang dari 0.19 masuk varian lemah. Tabel 8 menunjukkan analisis penelitian *Coefficient of Determination* (R^2) dengan hasil semua variabel mempunyai nilai *Coefficient of Determination* (R^2) dengan kategori varian sedang kecuali variabel *PU* (*Perceived Usefulness*) dengan 0.687 sehingga masuk kategori kuat.

Tabel 8. Hasil Pengujian Coefficient of Determination (R^2)

Variabel	Coefficient of Determination	Kategori Varian
<i>PE</i> (<i>Perceived Ease of Use</i>)	0.341	Sedang
<i>PU</i> (<i>Perceived Usefulness</i>)	0.687	Kuat
<i>BI</i> (<i>Behavioral Intention to Use</i>)	0.425	Sedang
<i>AU</i> (<i>Actual System Usage</i>)	0.474	Sedang

3) t-test

Evaluasi *t-test* menerapkan konsep *Bootstapping* terhadap nilai *t-test* dengan taraf 5% signifikansi pada *two-tailed*. Apabila nilai di atas

1.96, menandakan sebuah hipotesis bisa diterima. Tabel 9 menunjukkan nilai *t-test* dari analisis model penelitian dengan hasil seluruh hipotesis dapat diterima kecuali hipotesis $SC \rightarrow PE$ dan $SC \rightarrow PU$ tidak dapat diterima disebabkan tidak memenuhi syarat minimal nilai *t-test* sebesar 1.96. Hal ini dipersepsikan keamanan sistem yang kurang optimal mempengaruhi menurunnya kemudahan dan penggunaan Hulu Talent oleh karyawan Yayasan Hasnur Centre.

Tabel 9. Hasil Pengujian t-test

Hubungan Antar Variabel	t-test	Hasil
$SC \rightarrow PE$	0.147	Ditolak
$SC \rightarrow PU$	0.515	Ditolak
$PE \rightarrow PU$	2.471	Diterima
$PU \rightarrow BI$	1.998	Diterima
$PE \rightarrow BI$	2.708	Diterima
$BI \rightarrow AU$	2.897	Diterima

4) f^2 (Effect Size)

Evaluasi ini dilakukan dalam struktur model sebagai prediksi pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki nilai di atas 0.35 masuk kategori kuat, 0.15 masuk kategori sedang, dan 0.02 masuk kategori lemah. Tabel 10 menunjukkan nilai f^2 (*Effect Size*) dari analisis model penelitian dengan hasil seluruh hipotesis masuk kategori kuat kecuali hipotesis $SC \rightarrow PE$ dan $SC \rightarrow PU$ yang masuk kategori lemah.

Tabel 10. Hasil Pengujian f^2

Hipotesis	Jalur	f^2	Pengaruh
H1	$SC \rightarrow PE$	0.110	Lemah
H2	$SC \rightarrow PU$	0.086	Lemah
H3	$PE \rightarrow PU$	0.415	Kuat
H4	$PU \rightarrow BI$	0.560	Kuat
H5	$PE \rightarrow BI$	0.514	Kuat
H6	$BI \rightarrow AU$	0.570	Kuat

5) Predictive Relevance (Q^2)

Evaluasi ini dilakukan menggunakan metode *Blindfolding* sebagai pembuktian terkait penggunaan variabel-variabel saling berkaitan dengan nilai di atas 0 pada *Predictive Relevance* (Q^2). Tabel 11 menunjukkan nilai *Predictive Relevance* (Q^2) dari analisis model penelitian dengan hasil seluruh variabel saling berkaitan dengan bernilai lebih besar dari 0.

Tabel 11. Hasil Pengujian Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	(Q^2)	Hasil
<i>PE</i> (<i>Perceived Ease of Use</i>)	0.748	Berkaitan
<i>PU</i> (<i>Perceived Usefulness</i>)	0.642	Berkaitan
<i>BI</i> (<i>Behavioral Intention to Use</i>)	0.496	Berkaitan
<i>AU</i> (<i>Actual System Usage</i>)	0.284	Berkaitan

3.5 Rekomendasi Hasil Analisis Penelitian

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dan mendapatkan hasil analisis penerimaan Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre menggunakan TAM, Tabel 12 menunjukkan beberapa rekomendasi sebagai acuan perusahaan dalam peningkatan Hulu Talent.

Tabel 12. Rekomendasi Hasil Analisis Penelitian

Variabel	Rekomendasi
SC (Perceived Security)	Meningkatkan keamanan data pengguna sebagai jaminan bebas penyalahgunaan data pribadi sehingga dapat meningkatkan kemudahan dan penggunaan Hulu Talent
PE (Perceived Ease of Use)	Mempertahankan kemudahan penggunaan Hulu Talent untuk dapat dipelajari, dikontrol, dan digunakan sehingga niat karyawan dalam menggunakan Hulu Talent terjaga
PU (Perceived Usefulness)	Mempertahankan penggunaan Hulu Talent dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai sehingga niat karyawan dalam menggunakan Hulu Talent terjaga
BI (Behavioral Intention to Use)	Mempertahankan manfaat penggunaan Hulu Talent sehingga niat karyawan menggunakan Hulu Talent terjaga
AU (Actual System Usage)	Mempertahankan layanan fitur Hulu Talent sehingga karyawan mempunyai ketertarikan menggunakan Hulu Talent di masa mendatang

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis demografis jenis kelamin dan unit kerja pada penerimaan Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre terkait faktor-faktor yang memberikan pengaruh, terdapat 328 dari 400 responden berisi 217 dari 246 karyawan perempuan dan 111 dari 154 karyawan laki-laki yang terbagi ke dalam 17 unit kerja. Selanjutnya, terdapat 4 hipotesis yang mempunyai pengaruh signifikan pada analisis penerimaan Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre dengan mempunyai nilai ambang lebih besar dari 0.1 terhadap *Path Coefficient* (β) dan nilai *t-test* lebih besar dari 1.96, yaitu $PE \rightarrow PU$ (0.114) dan *t-test* (2.471), $PU \rightarrow BI$ (0.227) dan *t-test* (1.998), $PE \rightarrow BI$ (0.131) dan *t-test* (2.708), dan $BI \rightarrow AU$ (0.116) dan *t-test* (2.897), kecuali $SC \rightarrow PE$ (0.084) dan *t-test* (0.147) serta $SC \rightarrow PU$ (0.062) dan *t-test* (0.515) yang hipotesisnya ditolak. Selain itu, hipotesis $SC \rightarrow PE$ dan hipotesis $SC \rightarrow PU$ mempunyai nilai f^2 (*Effect Size*) dengan kategori lemah. Oleh karena itu, hasil hipotesis analisis penelitian terkait setiap faktor yang memberikan pengaruh terhadap penerimaan Hulu Talent Yayasan Hasnur Centre adalah variabel *PE* (*Perceived Ease of Use*), *PU* (*Perceived Usefulness*), *BI* (*Behavioral Intention to Use*), dan *AU* (*Actual System Usage*), sedangkan variabel *SC* (*Perceived Security*) tidak dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

AL HASRI, M. V. & SUDARMILAH, E., 2021. Istim Informasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Berbasis Website Kelurahan Banaran. *Matrik: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer*, 20(2), pp. 249-260.

BUDIYANTO, C. K., 2022. Transformasi Digital sebagai Bagian dari Strategi Pemasaran di Rumah Sakit Siloam Palangka Raya Tahun 2020. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(2), pp. 66-73.

CAROLL, A. B., 2021. Corporate Social Responsibility: Perspectives on the CSR Construct's Development and Future. *Sage Journals*, 60(6), pp. 1-21.

ELLISON, L. J., STEELMAN, L. A., YOUNG, S. F. & RIORDAN, B. G., 2022. Is 360 Degree Feedback Appraisal an Effective Way of Performance Evaluation?. *Setting the stage: Feedback environment improves outcomes for a 360-degree-feedback leader-development program*, 74(4), pp. 363-382.

ESABELLA, S., HAQ, M. & JULKARNAIN, M., 2022. The Administrative Governance of PKK Villages with Development of a Web-Based Information System. *Matrik: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika, dan Rekayasa Komputer*, 21(3), pp. 513-524.

FAHMI, Z. & EVANITA, S., 2019. Pengaruh Iklan dan Perceived Security terhadap Minat Transaksi Pembayaran Berbasis e-Payment dengan Sikap sebagai Variabel Intervening pada Masyarakat di Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 1(2), pp. 83-96.

GUPTA, S., ABBAS, A. F. & SRIVASTAVA, R., 2022. Technology Acceptance Model (TAM): A Bibliometric Analysis from Inception. *Journal of Telecommunications and the Digital Economy*, 10(3), pp. 77-106.

HASSAN, M. A., SHUKUR, Z., HASAN, M. K. & AL-KHALEEFA, A. S., 2020. A Review on Electronic Payments Security. *Symmetry*, 12(8), pp. 1-24.

MAPPIGAU, E., 2023. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pelaku Usaha Mikro dan Kecil di Kecamatan Mamuju. *Growth: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 2(1), pp. 56-68.

MULYANI, A., KURNIADI, D. & PUTRI, M. H., 2023. Analisis Penerimaan Learning Management System Institut Teknologi Garut Menggunakan Technology Acceptance Model. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 10(4), pp. 843-850.

NASERI, R. N. N., AZIS, S. N. & ABAS, N., 2023. A Review of Technology Acceptance and Adoption Models in Consumer Study. *FIRM Journal of Management Studies*, 8(2), pp. 188-199.

NURFAIZAL, Y. & WAHYUDI, R., 2022. Analisis Penerimaan Sistem Informasi Manajemen BPJS Kesehatan Layanan Primary Care di UPTD Puskesmas Kabupaten Banyumas. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 9(5), pp. 977-984.

PRATAMA, A., WULANDARI, S. Z. & INDYASTUTI, D. L., 2022. Analisis Technology Acceptance Model (TAM) Pada Penggunaan Aplikasi PLN Daily (Studi Empiris Pada Pegawai PLN UP3 Tegal). *INOBIS: Jurnal*

- Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(3), pp. 355-368.
- PURNOMO, M., MAULINA, E., WICAKSONO, A. R. & RIZAL, M., 2022. Technology Acceptance Model Pada UKM: Studi Pemetaan Sistematis. *AdBispreneur Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(1), pp. 77-83.
- PUTRI, I. G. A. M. A. D. & BADERA, I. D. N., 2022. Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Corporate Social Responsibility. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(12), pp. 3692-3703.
- ROBIE, C., MEADE, A. W., RISAVY, S. D. & RASHEED, S., 2022. Effects of Response Option Order on Likert-Type Psychometric Properties and Reactions. *Educational and Psychological Measurement*, 82(6), pp. 1107-1129.
- SARI, N. N., 2022. The Use of Technology Acceptance Model to Explain Brand Attitude and Loyalty Intention in E-Commerce: The Gamification Use. *ASEAN Marketing Journal*, 14(1), pp. 72-96.
- SUBOWO, M. H., 2020. Pengaruh Prinsip Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Kepuasan Pelanggan Aplikasi Ojek Online XYZ. *Walisongo Journal of Information Technology*, 2(2), pp. 79-92.
- SUDARYONO, N. G. P., Fadhiil, M., Syarifah & Simanjuntak, E. R., 2023. Application of Technology Acceptance Model (TAM) In Telemedicine Application During COVID-19 Pandemic. *Journal of World Science*, 2(7), pp. 909-921.
- SUDONO, F. S., ADIWIJAYA, M. & SIAGIAN, H., 2020. The Influence of Perceived Security and Perceived Enjoyment on Intention to Use with Attitude Towards Use as Intervening Variable on Mobile Payment Customer in Surabaya. *Petra International Journal of Business Studies*, 3(1), pp. 37-46.
- SUKMA, D., HARDIANTO, R. & FILTRI, H., 2021. Analisa Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Perkuliahan Daring Pada Era Pandemi COVID-19. *ZONasi Jurnal Sistem Informasi*, 3(2), pp. 130-142.
- SURYO, A. & UNTORO, W., 2023. Consumer Perceived Ease of Use and Consumer Perceived Usefulness in Using the Shopee Application in Surakarta with Discount as a Moderation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 8(4), pp. 13-19.
- TANUJAYA, B., PRAHMANA, R. C. I. & MUMU, J., 2022. Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4), pp. 89-101.
- WINAYA, A. N. W., SETEMEN, K. & KESIMAN, M. W. A., 2022. Analisis Keberterimaan Pengguna Taring Dukcapil Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (TAM), Delone & McLean dan Importance Performance Analysis (IPA). *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 9(5), pp. 1091-1100.
- WINGDES, I., KOSASI, S. & YULIANI, I. D. A. E., 2021. Perbandingan Metode Pengujian Teori TAM Pada Penerimaan Teknologi E-Money di Pontianak. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 1(1), pp. 26-33.
- YAYASAN HASNUR CENTRE, 2023. *Booklet HR Generalist*. 1st penyunt. Banjarmasin: Yayasan Hasnur Centre.
- YAYASAN HASNUR CENTRE, 2023. *Yayasan Hasnur Centre*. 1st penyunt. Banjarmasin: Yayasan Hasnur Centre.
- ZEFRIYENNI, SEFRANI, R. & SEPRIANA, R., 2022. Technology Acceptance Model: the Use of E-Study Applications in E-Learning. *Journal of Education Technology*, 6(4), pp. 704-710.